

大阪大学経済学

第72卷 第3号
2022年12月

OSAKA
ECONOMIC
PAPERS

大阪大学経済学会
大阪大学大学院経済学研究科
大阪府豊中市待兼山町

大阪大学経済学

(欧文誌名 Osaka Economic Papers)

本誌は大阪大学経済学会・大阪大学大学院経済学研究科の紀要として年4回、邦文ならびに欧文の論稿によって刊行される。

本誌の編集は、大阪大学経済学会によって選ばれた編集委員3名により行われる。編集委員は寄稿された研究成果を選定し、論文・覚書・資料および書評に類別して本誌を編集する。

大阪大学大学院経済学研究科に所属する研究者はその研究成果を本誌に寄稿することができる。なお、大阪大学大学院経済学研究科に所属しない研究者による研究成果も、大阪大学大学院経済学研究科における研究と密接な関係にあるものについては寄稿することができる。

なお、寄稿する際は「大阪大学経済学会」会員として、年会費¥4,000を納入する必要がある。

大阪大学経済学会会則

- 第1条 本会は大阪大学経済学会と称する。
- 第2条 本会は経済学、経営学の研究と発表を目的とする。
- 第3条 本会の事務所を大阪大学大学院経済学研究科に置く。
- 第4条 本会は下記の事業を行う。
1. 雑誌「大阪大学経済学」の発行（年4回）
 2. 研究会及び講演会の開催（随時）
 3. その他、評議員会で適当と認めた事業
- 第5条 本会は下記の会員を以て組織する。
1. 普通会員（大阪大学大学院経済学研究科の教員、大阪大学の院生・学生・卒業生及び評議員会の承認を得た者）
 2. 賛助会員（本会の事業を賛助する者）
- 第6条 会員は本会の諸事業に参加できる。
- 第7条 本会に下記の役員を置く。役員の任期は2年とする。
1. 会長（大阪大学大学院経済学研究科長を以ってこれに充てる）
 2. 評議員（大阪大学大学院経済学研究科の教授・准教授・講師を以ってこれに充てる）
 3. 雑誌編集・庶務・会計の委員若干名（評議員中より互選する）
 4. 書記若干名
- 第8条 本会の運営はすべて評議員会の決議による。
- 第9条 会長は本会を代表する。
- 第10条
1. 普通会員は会費として年額4,000円を納入するものとする。
 2. 賛助会員は会費として年額10,000円以上を納入するものとする。
- 第11条 本会則の変更は評議員会の決議による。

大阪大学経済学会評議員

会長 開本浩矢

評議員 (ABC順)

鳩澤 歩 (編集)	Benjamin Michel Claude Poignard	堂目卓生	福重元嗣
福田祐一	開本浩矢	廣田誠	石黒真吾
祝迫達郎	笠原晃恭 (会計)	加藤隼人	勝又壮太郎
葛城政明 (会計)	霧生拓也	松村真宏	三輪一統
村宮克彦	西原理	西村幸浩	西脇雅人
新田啓之	延岡健太郎	太田亘	恩地一樹 (編集)
小野哲生	大屋幸輔	Pierre-Yves Donzé	佐々木勝
椎葉淳	竹内恵行	谷崎久志 (庶務)	浦井憲
上須道徳	渡辺周	Wirawan Dony Dahana (編集)	Xia Chenxiao
許衛東	山本千映	山本和博	安田洋祐

大阪大学経済学 第72巻 第3号

目 次

論文

上司行動が従業員のリテンションと職場内外での行動に与える影響：

「職務への埋め込み」の媒介効果の可能性 …………… 高 階 利 徳・開 本 浩 矢 1

会計エンフォースメント研究における理論分析の課題

…………… 黒 澤 俊 亮 21

上司行動が従業員のリテンションと職場内外での行動に与える影響：「職務への埋め込み」の媒介効果の可能性

高階利徳[†]・開本浩矢[‡]

要 旨

本研究では、家族支援的上司行動が、職務への埋め込みを媒介して従業員の職場内外での心理・行動に与える影響を実証的に分析した。職務への埋め込みの定義・先行要因・影響等を先行研究のレビューを通じて整理し、それを踏まえて仮説を導出した。データを統計的に検証したところ、設定した仮説は概ね支持された。また職務への埋め込みが、媒介変数としての機能を果たすことも確認された。

上司による家族支援的な行動が、職務への埋め込みを通じて従業員の職場定着やその他の結果に寄与することが証明されたことは、管理者の実践に大きな示唆を与えるだろう。

JEL分類：M12, M54, O15

キーワード：職務への埋め込み, リテンション, 家族支援的上司行動, プロボノ, ワーク・ライフ・バランス

1. 研究の背景と課題

人的資源管理論や組織行動論領域において従来、リテンション（組織定着，組織への引き留め）問題には、職場に対する肯定的感情（職務満足感）、緊張（職務ストレス）、期待ギャップ（リアリティ・ショック）などの観点から分析がされてきた。近年では、個人と組織の関係性（組織コミットメント）の観点からの研究が膨大に蓄積されている。

ただし、これら概念を用いて分析された研究が十分汲み取れていない重要な点がある。それは、非仕事（組織以外の）要因によって個人が職場に踏みとどまることがありうるという点で

ある。例えば、職場に対する肯定的感情が十分低く離職していてもおかしくない個人が、居住地域への強い愛着から職場に消極的に所属し続けるようなケースである。あるいは職場に十分満足しており離職する理由を持たない個人が、ライフイベントに伴う転居を期に離職するようなケースである。特に前者のようなケースは、代替的職務機会が十分存在しない地方都市に居住し、非仕事要因とのバランスに苦慮しながら働かざるをえない多くの就業者に当てはまる状況と推認することができる。このような人々の組織行動は、人的資源管理論や組織行動論領域で伝統的に用いられてきた職務満足感（Job Satisfaction）や組織コミットメント（Organizational Commitment）で明快な説明をつけられない。

このように組織に留まるか否かを分析する視

[†] 兵庫県立大学国際商経学部教授

[‡] 大阪大学大学院経済学研究科教授

点として、組織以外の要因（次元）をも内包する概念による分析が待たれるのであるが、まさにこの面を包含する比較的新しい概念がある。それが、すなわち「職務への埋め込み (Job Embeddedness)」である。欧米では本概念を用いた定量分析が膨大に蓄積されているのだが、我が国の研究動向に目をやれば、全く十分ではない。本邦における「職務への埋め込み」概念の有効性、妥当性を確認しておくことは、理論的にも実務的にも有意義である。

本研究では、この職務への埋め込みが個人の組織定着を正しく予測するかを質問票調査のデータを用いて実証する。また職務への埋め込みを促進する要因についても検討する。深刻な人材不足に直面している職場の実践に何らかの示唆を与えることが、本研究の目的である。

2. 理論

2.1 職務への埋め込み (Job Embeddedness) とは

2.1.1 定義

職務への埋め込み研究を遡れば、Mitchellら (2001) をその原点と認識することができる。Mitchellらは「職務への埋め込み (Job Embeddedness, ジョブ・エンベデッドネス)」の本質を、「人が捕まっていて身動き出来なくなっている (= Stuck) “網”や“蜘蛛の巣”」と表現している (Mitchell et al., 2001)。これは人が所属組織に引き続き参加するか離脱するか、ということと強く関連しており、有能なメンバーを組織に引き止めるという人材獲得戦略に示唆を与える概念である。一般的に人は、職場内に良好な人間関係を構築していたり、自分ならではの知識・技能が有効に発揮され職場で重要な役割を任されていたりする場合、換言すれば職場の人的ネットワークに個人が「埋め込まれている (embedded)」状況にある場合、そこに留まる意思を強くする。職場の仕事や人間関係に埋め込まれている状況、さらにここに職場

外の諸要因とのつながりをも総合し、個人が組織に残留する行動を説明するために構築された概念が、ここでいう職務への埋め込みなのである。

なお、社会学の文脈においても「埋め込み」が論じられることがあり (Granovetter, 1985)、個人行動を制約する社会的ネットワークという意味において相当類似する点がある。ただし社会学における「埋め込み」は、社会関係のあり方が経済的行動に広範な影響を与えたり制約となったりするプロセスを説明する概念とみなされている。分析単位や設定される従属変数が「職務への埋め込み」と比較してはるかに広範であることから、関連はあるがひとまず別の概念であると認識しておく。

先述のMitchellらによれば、職務への埋め込みには、「個人的な絆 (link)、適合 (fit)、そして犠牲 (sacrifice) にかかわる仕事の内部および外部的要因」が含まれるという (Mitchell et al., 2001)。ここでいう「絆」とは、「人々が、職場活動やコミュニティ (地域社会) と公式ないしは非公式なつながりを持っている程度」を意味する。次に「適合」とは「組織環境やコミュニティと、個々人の仕事や私生活環境における別の側面との適合性・快適性についての個人認識」を意味する。最後の「犠牲」とは「離職によって失われるかもしれない物質的または心理的利益の知覚されたコスト」である。この3つの次元にはさらにそれぞれ、個々人が所属する「組織」と、彼/彼女が居住している「コミュニティ」という2つの側面を分けて把握することが可能であるので、3×2のマトリクス、すなわち6次元で構成される概念といえる。ただしMitchellらは、職務への埋め込みの6つの下位次元に拘泥しておらず、その「全体的なレベル」が中心的な関心事であることも強調している。この職務への埋め込み概念に基づけば、組織内外に好ましい関係を築き、そこに適応し、離れられないほどの犠牲が生じること

を認識することの論理的帰結として、職場へのリテンションが考えられる。実際、海外においては、それを証明する実証研究の蓄積が既に膨大に存在する。海外におけるこのような実証研究の蓄積に追随するべく、われわれは本研究において、この概念を活用した分析を、日本人を対象としたデータを用いて実施しようとしている。

2.1.2 組織コミットメントとの異同

職務への埋め込みという概念の定義を概観すれば、経営学領域における重要概念のひとつである「組織コミットメント (organizational commitment)」と相当程度類似する概念であることが理解できる。職務への埋め込みと組織コミットメントとはどのように弁別することが出来るのであろうか。Mitchellらは、以下のように述べている。

まず職務への好意や組織への感情的・愛着的要素である情緒的コミットメントは、職務への埋め込みにおける組織との適合 (Fit) と意味的に重複しているが、前者のほうが認知的側面に着目する後者よりずっと感情駆動的 (affect-driven) である。組織との適合についても、非感情的判断が反映されており (例えば、組織と自身のスキル・才能との適合)、やはり同一の概念とはいえない。

また組織との義務的な関わりに関連する規範的コミットメントであるが、これは職務への埋め込みにおける組織との絆 (link) と関連している面がある。ただし組織との絆の測定尺度が「関わっているチームの数」や「属している委員会 (committee) の数」を含んでいることから明らかなように、必ずしも義務感を基盤に組織に留まることを要件としておらず、概念として別のものと判断することが出来る。

最後に組織との損得勘定に基づく関わりを照射する継続的コミットメントであるが、これは組織を離れることの犠牲 (Sacrifice) と確

かに類似する点があるだろう。Allen & Meyer (1990) は、継続的コミットメントを、サイドベット (side-bet) の概念を援用しながら、「個人が行う投資の大きさや数、および代替案の欠如の認識」と定義している。また継続的コミットメントの測定尺度として、組織関連の犠牲を評価する項目 (例えば「今すぐ組織を離れるのはとても難しいだろう」等) を含んでおり、これは職務への埋め込みにおける組織を離れることの犠牲と酷似している。それでも Mitchellらは、継続的コミットメントとの相違 (尺度の中に代替的職務機会の評価、昇進機会・退職金・報酬・医療給付など離職すれば手放すことになる具体的実体を含んでいること) を指摘しながら、本質的に異なる概念であることを強調する。

最後に最も大きな相違であるが、職務への埋め込みには、組織以外の側面、すなわちコミュニティ関連の次元が含まれているが、組織コミットメントはこれらを包含していない。この点は明確に組織コミットメントと大きく異なっている面だといってよい。以上のことから、職務への埋め込みと組織コミットメントは同一視すべきではなく、明確に区別して理解すべき概念であるといえる。

2.1.3 職務満足感やその他の概念との異同

では、職務満足感との関係性はどうか。先と同様、Mitchellらの議論を確認する。

職務満足感とは、組織コミットメント同様仕事関連の事柄に焦点を当てた概念である。コミュニティ関連の事柄をも射程に入れている職務への埋め込みとは、一線を画すべきである。また職務満足感はその測定において、職場環境・監督方式・同僚・給与などの具体的実体に対する肯定的感情に着目するが、他方、職務への埋め込みの場合、離職したら手放すことになる具体的実体に焦点を当てているとしている。また、職務への埋め込みはその測定において、個人の

感情的・情緒的反応は評価しておらず、職務満足感と弁別される。

組織コミットメント・職務満足感以外の概念にも触れておこう。Mitchellらは、組織を離れることの犠牲については「離職費用 (the cost of quitting)」や「職務への投資 (job investment)」が、また組織との適合については「P-Oフィット (person-organization fit)」、 「P-Jフィット (person-job fit)」や「組織アイデンティティ (organizational identity)」が、組織との絆については「構成員コミットメント (constituency commitment)」が、さらにコミュニティとの絆については「親族への責任 (kinship responsibilities)」などが類似するものとして指摘している。このように、職務への埋め込みを構成する下位因子と類似する既存の構成概念は枚挙にいとまがないが、人の組織定着を分析する諸概念を包括的に統合する試みとして「職務への埋め込み」を位置づけることができよう。

2.2 職務への埋め込みの測定

職務への埋め込みの定義と関わる重要な研究課題が、その構成概念をどのように測定するか、すなわち測定尺度の開発がある。あるいは、どのような下位次元からなる概念と想定するか、という課題と言い換えてもよい。現状、職務への埋め込みを測定する測定尺度には、大きく2つの系統がある。ひとつがMitchell系の「多次元構成尺度 (multi-dimensional job embeddedness scale)」であり、もうひとつがCrossley系の「包括的尺度 (a global measure of job embeddedness)」である。

多次元構成職務への埋め込み尺度に包含される尺度はいくつか存在している。概念定義での議論の繰り返しになるがその基本は、(1) 組織かコミュニティかという生活領域にかかわる分類軸、(2) 適合 (fit)、絆 (link)、犠牲 (sacrifice) というある生活領域を離脱しない／出来ない理由にかかわる分類軸、この

2軸の掛け合わせである。つまり、組織との適合、組織との絆、組織を離脱することの犠牲、コミュニティとの適合、コミュニティとの絆、コミュニティを離脱することの犠牲、という6次元構成ということである。この尺度のバリエーションとして、(適合、絆、犠牲を統合した上で) 活動領域分類のみに基づく「on the jobと off the job」で捉える研究 (Lee, et al., 2004 など)、OrganizationalとCommunityに加え「家族 (family)」を設定する研究 (Ramesh & Gelfand, 2010)、コミュニティに変えて「職業 (occupation)」を設定する研究 (Ng & Feldman, 2009) などもある。

この多次元構成尺度に、いくつかの問題を指摘することができる。すなわち因子の妥当性が十分検証されないこと (6次元が再現しないこと、特に適合と絆が弁別困難であること)、質問項目一式の中に異なる尺度水準の項目が含まれており (例えば「配偶者の有無」「持ち家の有無」などの名義尺度や「着任からの年数」といった比率尺度がリッカート尺度と混在)、心理測定尺度としては未だ成熟途上であること、などである。

多次元構成尺度が上述の限界を抱えたものであり構成概念測定の妥当性・信頼性が問題となりうるのだが、この点を大胆に割り切っているのがCrossleyらが開発した包括的職務への埋め込み尺度である (Crossley et al., 2007)。この尺度は、職務への埋め込みの重要な側面である“コミュニティ関連因子”を削除し、組織領域系に絞り込んだ7項目によって測定しようとしている。包括的職務への埋め込み尺度はその測定を容易にするというメリットはあるのだが、その大胆な割り切りゆえに、既存の構成概念 (組織コミットメントや職務満足感) との弁別性が問題となってくるはずである。ただし上述の通りMitchellらは、職務への埋め込みの6つの下位次元にかならずしも拘泥しておらず「全体的なレベル (overall level)」に関心を寄せる

べきとも指摘しており、Crossleyらの包括的尺度も研究の目的に応じて適切に選択すればよいだろう。

2.3 職務への埋め込みの規定因

「職務への埋め込み」は何によって規定されるのであろうか。その先行要因（規定因）を考えてみよう。膨大な先行研究の蓄積を検討しても、職務への埋め込みは独立変数（なにかを説明するための原因）としての位置づけがなされるケースが圧倒的に多く、それを規定する要因を定めた研究は、管見の限り、極めて少ない。数少ない既存研究の中で指摘されている先行要因としては、組織的変数としては、HRM施策（Wheeler, et al., 2010）、教育訓練（Karatepe & Karadas, 2012）、LMX（Leader Member eXchange; Wheeler, et al., 2010; Collins, et al., 2014）、知覚された組織的支援（Akgunduz & Sanli, 2017）が、個人的変数として心理的資本（Psychological Capital）を設定している研究（Sun, et al., 2012）が散見される程度である。

このように研究の進展が十分でない状況の中、ワーク・ライフ・バランス関連の要因に着目する研究もある。Salam（2014）は、「仕事の負荷（Work overload）」、「仕事から家庭への葛藤（Work-Family conflict）」、「家庭から仕事への葛藤（Family-Work conflict）」が職務への埋め込みに与える影響を、同僚のサポートを調整要因として分析している。その結果、家庭から仕事への葛藤が職務への埋め込みを有意に抑制することが確認された。さらにKhorakianら（2018）は、上述のSalam（2014）と類似する問題意識だが、「仕事と余暇の葛藤（Work-leisure conflict）」、「仕事と家庭の葛藤（Work-family conflict）」および「仕事の負荷（Work overload）」が職務への埋め込みを介して離職意思に与える影響を分析している。その結果、3つの要因が職務への埋め込みに与える直接効果（係数はすべて負）、および埋め込みを介した離

職意思に与える媒介効果のすべてが有意であることを確認している。ワーク・ライフ・コンフリクトは「仕事と私生活の間の関係に葛藤がある」という一種の“緊張状態（ストレス）”が、職務への埋め込みを“抑制”することを検証した研究である。

葛藤以外の切り口から職務への埋め込みを分析したものとして、ThakurとBhatnagar（2017）の研究がある。彼らは、職場内のワーク・ライフ・バランス（WLB）施策の利用しやすさ、利用経験、そして将来利用しそうな見通しが、職務への埋め込みを媒介して離職意思に与える影響を分析している。その結果、WLB関連要因が職務への埋め込みに正の影響を与え、それを経て離職意思に影響を及ぼす有意な媒介効果を確認した。

このように、職務への埋め込みの先行要因としてワーク・ライフ・コンフリクトやワーク・ライフ・バランスに関わる変数が設定される事例が散見される。「ワーク」と「ライフ」の関係に関わる要因が職務への埋め込みの規定因と設定されるのは、職務への埋め込みが、職場の内部に関わる側面と職場外での側面を併せ持つ概念であることと無関係ではないだろう。ワーク・ライフ・バランス（ないしはワーク・ライフ・コンフリクト）は、そもそも、仕事領域と私生活領域（の調和ないしは葛藤）に関わるものであり、その両面を包含する職務への埋め込みと、本質的に親和性が高いのである。

2.4 家族支援的上司行動（Family Supportive Supervisor Behaviors: FSSB）

近年の研究動向を踏まえ、われわれは、職務への埋め込みの先行要因として何を設定するのが妥当だろうか。我々は、家族支援的上司行動（Family Supportive Supervisor Behaviors: FSSB）による分析を提案する。

FSSBとは、Hammerらによって提唱された概念であり、「家族支援的であり、感情的サ

ポート、道具的サポート、ロールモデリング行動、創造的なワーク・ファミリー・マネジメントという4次元から構成されるワーク・ライフ・バランスを促進する上司行動」を意味する(Hammer et al., 2007; Hammer et al., 2009)。

われわれがFSSBによる分析が有効であると考え理由・意義として、以下の点を指摘する。第一に職務への埋め込みは、組織関連因子とコミュニティ関連因子の両方を含むユニークな概念であるが、FSSBならば、その双方をバランス良く説明できる可能性がある点である。人的資源管理論や組織行動論領域で伝統的に使用されてきた概念は、組織内部、あるいは組織に所属する個人という文脈に沿った行動・心理に関わるものが多い。これらによって職務への埋め込みにおける組織関連因子を正しく予測することは十分考えられるのだが、もうひとつの領域であるコミュニティ関連因子を適切に予測しうるかは不明、ないしは論理的に想定しにくい。組織メンバーの組織内での行動・心理はもちろんのこと、組織外の面をも「両睨み」するFSSBは、職務への埋め込みを説明する先行変数として適している。

第二に、LMXを先行要因として分析してきたという海外の先行研究(先述したWheeler, et al., 2010; Collins, et al., 2014)の動向と対立しない、むしろそれを敷衍する拡張的な研究の展開が期待できる点である。リーダーとフォロワーの良き関係性が、個人を職場の社会的ネットワークに埋め込ませるというロジックは論理的に妥当である。ただし、繰り返すが、LMXは組織の文脈に強く関連する要因なのであり、職務への埋め込みを説明するのだとしても、それは組織関連因子に対してのみである可能性がある。それに対しFSSBであれば、職務への埋め込みにおけるコミュニティ関連因子をも正しく予測することが期待される。

以上の点からわれわれは、職務への埋め込みの先行変数(影響因)としてFSSBを定め、そ

の影響のあり方を定量的に検証しようと試みる。

2.5 職務への埋め込みの結果

この「職務への埋め込み」によって、何が予測可能となるか。Jiangら(2012)のメタ分析によれば、(自発的離職、離職意思、組織定着意思、実際の離職などの)リテンション系変数が設定された膨大な分析が確認される(Jiang et al., 2012のAppendix Aを参照のこと)。リテンション系変数を除けば、組織コミットメント、職務成果や組織市民行動を従属変数と定めた分析が少数確認されるのみである。組織に強く埋め込まれた個人が示すであろう心理・行動は、これら以外も十分考えられるのであるが、十分検討され尽くされたとはいえない。そこでわれわれは、このような状況を踏まえ、以下の3つの領域に関連する要因を検討すべきと主張したい。

第一に、「従業員の職場内での(あるいは仕事関連の)緒結果」である。職務への埋め込みは、従業員の役割外行動やポジティブな心理を促進することが考えられる。職場・仕事への埋め込みの程度が強い個人は、これら職場内での特定の心理・行動の程度が高いだろう。実証的に分析するならば、人的資源管理論や組織行動論領域で用いられる概念を踏まえ、設定するのがよいだろう。

第二に、「組織外での(あるいは非仕事関連や私生活関連)活動」である。コミュニティへの埋め込みの程度が強い個人は、職場外での何らかの活動を活発化させる可能性が高い。先行研究を概観すれば、この点を検討したものは確認されない。

第三に、「中間的あるいは融合的な領域への影響」である。これにはまず、冒頭でも指摘したリテンション系変数(すなわち退職意思)がまさに該当するだろう。加えて、ワーク・ライフ・バランスに対する肯定的な感情(ワーク・

ライフ・バランス満足感)も適当だろう。職務への埋め込みは、職場・仕事に関わる側面と、コミュニティ・私生活に関わる側面を併せ持つ概念である。この特長を正しく検証できる結果変数の設定が望ましいと考えられ、ワーク・ライフ・バランス関連の諸概念はまさにそれに該当するからである。

2.6 職場外での従業員の行動～プロボノ的行動～

前項でも触れたように、職務への埋め込みは、個人の職場外での結果を予測・説明することが期待される。職場外(コミュニティないしは私生活領域)での従業員の行動は枚挙にいとまがないだろうが、経営の実践に照らして、どのようなものが適当だろうか。われわれは、プロボノを設定し分析することを試みる。

「プロボノ(Pro bono)」とは、「仕事で培われたビジネス・スキルを仕事外領域で発揮する自主的な行動」である(藤澤・高尾, 2020)。(私生活ないしはコミュニティで過ごす)仕事外領域の個人の自発的・越境的行動に関心を寄せる意義を、経営学的見地からどのように説明できるか。あるいは企業やその管理者が個人の仕事外領域の活動の促進を考えることは、パターンリスティックな介入として極力抑制すべきとは考えられないか。仕事と私生活を調和させられるよう上司が支援的・促進的行動を取れば、組織メンバーは仕事外での活動に注力する時間・活力を多く持つことが可能になる。結果、組織メンバーはコミュニティへの/仕事外の(off the job)埋め込みを強化することになる。そのような組織メンバーは、コミュニティでの様々な活動を活発化させ、居住地域への愛着・満足度を高めるだろう。そのような組織メンバーは、将来に渡る職業キャリアを、個々が居住する地域内で全うしようとし、現在所属する職場を、有力な候補のひとつとし続けるだろう。つまるところ、従事している職場への定着

意思を強化するという帰結を強く期待できるようになる。それは組織への高いリテンションという、望ましい組織成果に帰着する。この、やや間接的な組織定着を促す「正のスパイラル」のロジックが妥当ならば、仕事外のコミュニティ活動の活発さに着目することに、経営学の立場からも一定の意義を見出すことができるということになる。

原義を正しく解釈すれば、「プロボノ」において仕事外領域で発揮するビジネス・スキルは、法律・会計をはじめとした高度専門的なものに限定すべきだろう。ただし本研究では、原義に即したプロボノではなく、より汎用的なビジネス・スキルが発揮されているという意味での「プロボノ的活動」と表記する。このプロボノ的活動が、職務への埋め込みによって促進されているかを検証することとする。

3. 仮説の設定

ここまでの議論を踏まえて、本研究における仮説を提示する。

- 仮説1: 家族支援的上司行動は、職務への埋め込みに正の影響を及ぼす
- 仮説2: 職務への埋め込みの中の“組織への埋め込み”の各次元は、従業員の組織定着他、職場内での諸結果に影響を及ぼす
- 仮説3: 職務への埋め込みの中の“コミュニティへの埋め込み”の各次元は、従業員の職場外でのプロボノ的活動に影響を及ぼす
- 仮説4: 職務への埋め込みの各次元は、職場内領域と職場外領域の中間(融合)領域に位置する離職意思およびワーク・ライフ・バランス満足度に影響を及ぼす

さらに、仮説1~4を統合すれば、家族支援

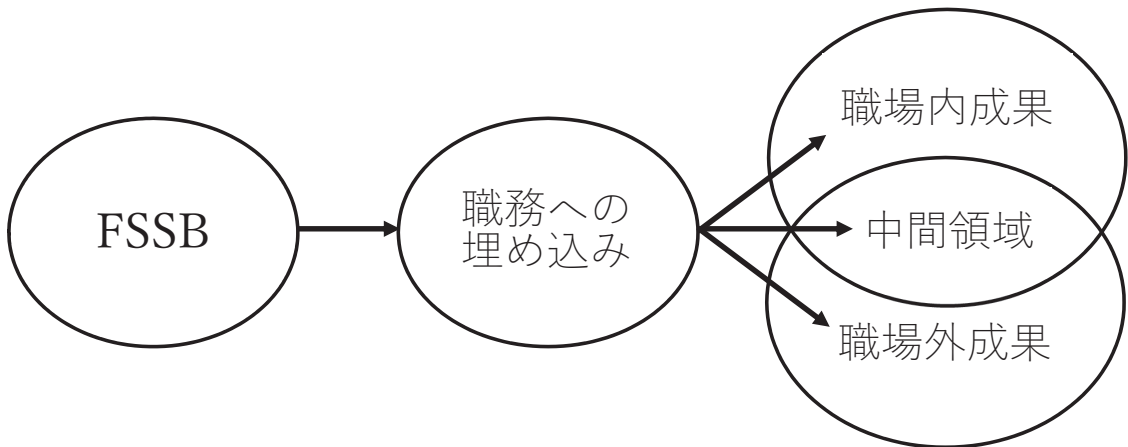


図1 本研究の分析モデル

的上司行動が職務への埋め込みに影響し、職務への埋め込みが緒結果（従業員の心理・態度・行動）に影響を及ぼすという媒介プロセスの存在を容易に想像することができる。そこで以下のような仮説を設定する。

仮説5：家族支援的上司行動は、職務への埋め込みを媒介し、緒結果に影響を及ぼす

また上記仮説群を分析モデルとして改めて示せば、図1のようなモデルになる。

4. 方法

4.1 調査概要

調査は、2020年11月9日から11月27日の期間で、兵庫県内に立地する建設関連の企業Aに勤務する従業員を対象に実施された。なお建設関連の企業を選定したのは、当該業界に従事する労働者は常に流動的であり、人材の確保・定着を重要な経営課題のひとつと認識する職場の事例が多く、職務への埋め込みを用いた分析を行うのに適当と判断されたからである。方法は、質問票調査である。郵送にて質問票を配布し、後日、個別に封緘された回答済みの質問票を返送してもらうよう依頼した。調査票は250

通配布され、そのうち117通が回収された。また一部職務に従事する者は平素より本社に出勤せず常時外勤であったので、彼らに対しては同一内容の調査をオンラインで実施した。オンライン調査による回答は30通であり、全体の回収数は147通であった。回収された147通のうち、明確に信頼性の低い質問票は含まれていなかったため、有効回答率は100.0%であった。

回答者の内訳は、以下の通りである。男性131名(89.1%)、女性16名(10.9%)であった。平均年齢は43.9(±13.7)歳、平均勤続年数は14.9(±12.4)年であった。担当職務は、技術職64名(45.7%)、技能職22名(15.7%)、総合職24名(17.1%)、一般事務30名(21.4%)、不明が7名であった。婚姻状況は、既婚105名(72.9%)、離死別7名(4.9%)、未婚32名(22.2%)、不明3名であった。雇用形態は、無期雇用社員115名(81.6%)、嘱託等の有期雇用社員26名(18.4%)、不明6名であった。職位は、管理職37名(27.2%)、非管理職99名(72.8%)、不明11名であった。

4.2 調査項目

4.2.1 家族支援的上司行動：FSSB

先述のHammerらのFSSB尺度(Hammer et

al., 2007) を採用する。具体的な測定項目は、「私の上司は、私の仕事と私生活の両立での問題に進んで耳を傾けてくれる」「私の上司は、仕事と私生活のバランスをとるための良いお手本となっている」など14項目である。

4.2.2 職務への埋め込み

先述のMitchellらの職務への埋め込み尺度(Mitchell et al., 2001)を採用する。彼らのオリジナル尺度は基本的にリッカート尺度で構成されているのだが、中には婚姻状況、持ち家の有無等の名義尺度を含んでいたり、現在の地位についてからの経年数等の比率尺度を含んでいたりする。異なる尺度水準を混在させることで回答者が混乱することに配慮して、筆者らによる若干のアレンジを施した。具体的な測定項目は、「仕事で保有するスキルと才能を上手く発揮できている」「この職場を辞めたら、たくさん犠牲を払う事になるだろう」など24項目である(文末Appendix A参照)。なお、これらはすべてリッカート尺度である。

4.2.3 自発的職務改善行動

自発的職務改善行動とは、「組織および職場の目標との整合性を持った、職務における優れた達成や改善に関する従業員個人の自発的行動」である。ここでは浅井(2013)を援用して使用した。具体的な質問項目は、「私は、仕事で良い成果をあげるために、一生懸命努力している」「私は、自分のアイデアをすすんで上司や同僚に提案している」など6項目である($\alpha = .832$)。

4.2.4 情緒的コミットメント

情緒的コミットメントとは、組織に対する個人の情緒的・愛着的な関係を示す概念である。本研究では、Allen & Meyer (1990) を一部抜粋・翻訳の上使用した。具体的な質問項目は、「私は、この職場に愛着を感じている」「私は、

この職場に一体感を感じている」など5項目である($\alpha = .866$)。

4.2.5 職務満足感

職務満足感の測定尺度には、個別領域職務満足感尺度(例えばMSQ: Minnesota Satisfaction Questionnaireなど)と全体的・包括的職務満足感尺度(例えばJIG: Job in generalなど)が存在する。ここでは後者の全体的・包括的職務満足感を利用する。本研究では、野口・渡辺(2015; 185頁)のJIG試訳18項目から一部抜粋し、採用した。具体的な質問項目は、「今の私の仕事は、理想的な仕事である」など6項目である($\alpha = .895$)。

4.2.6 没頭

没頭とは、「仕事と自分自身を分離するのが困難なほど没入している状況」である。これはワーク・エンゲイジメントという仕事に対してポジティブで充実した状況を示す概念の下位次元のひとつである。ここでは、Shimazu et al. (2008) らのUWES短縮版から、没頭に対応する項目を採用する。具体的な質問項目は、「最近の私は、仕事にのめり込んでいる」「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」など3項目である($\alpha = .674$)。

4.2.7 退職意思

退職意思は、山本(2009)の離職意思尺度を採用した(山本, 2009, 119頁)。具体的な質問項目は、「現在と違う会社に転職したい」と「現在の会社を辞めたい」の2項目である($\alpha = .867$)。

4.2.8 ワーク・ライフ・バランス満足

ワーク・ライフ・バランスに対する満足感とは、岸野・平野(2018)の「WLB満足尺度」を採用した。具体的な質問項目は、「仕事と私生活のどちらにも時間をかけることができている

る」「仕事と私生活での役割のどちらもうまく果たすことができている」の5項目である ($\alpha = .885$)。

4.2.9 プロボノ的活動

プロボノについては、それを直接測定しうる尺度は、現時点では存在しない。そこで本研究では、オリジナルで測定尺度を作成した。具体的な質問項目は、「仕事で身につけた知識・スキルを、奉仕活動などで発揮することがある」「自主参加の活動の中で、職業上の専門的知識が役立ったことがある」「仕事上の技術を見込まれて、地域活動などへの参加を請われたことがある」の3項目である ($\alpha = .812$)。

ここまでで紹介したすべての項目は、リッカート5点尺度 (1=全くそう思わない~5=とてもそう思う) で測定されている。

4.2.10 統制変数

統制変数として、「婚姻状況 (未婚を基準とした既婚ダミー, 離死別ダミー)¹」と「家族状況 (該当家族なしを基準とした大学生以下の子供ありダミー, 要介護家族ありダミー)」も合わせて投入した。これはワーク・ライフ・バランスに関連する本研究の分析モデルにおいて、上記要因が大きく影響しうることが考えられるためである。また年齢・性別等の属性については、本調査の対象の分布を確認したところ若干の偏りが見られたため、統制変数からは除外する判断をした。

¹ なお婚姻状況に関わる変数は、Mitchell et al. (2001) によれば、Links to Community次元の尺度の一つに含まれている。本来であればこれを、コミュニティとの絆尺度の一部とすべきである。ただし、設定されたコミュニティとの絆項目に既婚ダミーを加えて信頼性分析を実施すると、これが α 係数を下げる項目になることが確認された (既婚ダミーを加えると $\alpha = .678$, 除去すると $\alpha = .739$)。この結果を受けて、われわれは、オリジナルとは異なる尺度構成を選択することとした。ただし研究全体の文脈上婚姻状況は重要な要因であるので、統制変数として投入する判断をした。

4.3 予備的分析

分析に先立ちコモン・メソッド・バイアスを確認するため、Podsakoffら (2003) の方法で確認する。ここまでで紹介したすべての観測変数を用いて探索的因子分析を実施した。その結果、固有値1以上の因子が14個抽出された。また第1因子の全観測変数の分散に対する説明率は、35.54%にとどまった。このことから、本研究の調査から抽出されたデータには、深刻なコモン・メソッド・バイアスはないものと判断した。

FSSB14項目について探索的因子分析を実施した。因子負荷量が小さい項目を削除しながら分析を繰り返したところ、概ね、理論が想定する通りの因子構造が確認された。この結果に基づき、さらに確認的因子分析を実施した。適合指標を見れば、CFI = .966, GFI = .907, AGFI = .839, RMSEA = .093, SRMR = .034であり、許容可能と判断した。そこで、それぞれの因子が強く負荷した項目の合計得点を項目数で除した単純平均を算出し、「ロールモデル」尺度 ($\alpha = .919$)・「道具的サポート」尺度 ($\alpha = .834$)・「創造的なワーク・ファミリー・マネジメント」尺度 ($\alpha = .905$)・「感情的サポート」尺度 ($\alpha = .864$)とした。

次に職務への埋め込みを測定する24項目について探索的因子分析を実施したところ、解釈可能な因子構造が確認できなかった。加えて、アприオリ次元に基づいた確認的因子分析も実施したが、十分な適合度が認められなかった。そこで理論が想定するアприオリ次元に準拠して、次元ごとに信頼性分析を実施した。内的整合性を下げている項目を除去しながら分析を進めた結果、6つの下位次元の α 係数は0.555~0.800の範囲の値を示した。一部に内的整合性の低い因子があるが、Mitchellらの理論が想定する因子構造を尊重し検証してみると、本邦において職務への埋め込みに対する実証研究の蓄積が皆無かつ尺度開発が途上段階であること

を鑑み、まずは分析結果をあらわすことそのものが重要であること、この2点の判断により上記手法に基づいた尺度を設定することとした。理論が想定するそれぞれの下位次元に対応する項目の合計得点を項目数で除した単純平均を算出し、「組織との絆」尺度 ($\alpha = .555$)・「組織との適合」尺度 ($\alpha = .800$)・「組織離脱で払う犠牲」尺度 ($\alpha = .614$)・「コミュニティとの絆」尺度 ($\alpha = .739$)・「コミュニティとの適合」尺度 ($\alpha = .772$)・「コミュニティ離脱で払う犠牲」尺度 ($\alpha = .604$)とした。

4.4 要約統計量

本研究で使用する変数の要約統計量は、表1のとおりである。なお相関係数は文末 Appendix Bに記した。

5. 分析結果

5.1 FSSBが職務への埋め込みに与える影響の分析

まず、上司の家族支援的な行動が、職務への埋め込みの各下位因子に与える影響を分析するため、前者を独立変数、後者を従属変数としたOLS推定を実施した。統制変数として婚姻状況と家族状況に関わるダミー変数も合わせて投入する。結果は、表2のとおりである。

組織との絆については、道具的サポートが有意に促進していた。組織との適合および組織離脱で払う犠牲は、ロールモデルが有意に促進していた。またコミュニティとの絆については道具的サポートが、コミュニティへの適合については10%水準ではあるが感情的サポートが、コミュニティ離脱で払う犠牲についてはロールモデルが有意に促進していた。

以上の結果から、われわれが提示した仮説1は、概ね支持されたといつてよい。

表1 要約統計量

変数名	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	α 係数
既婚ダミー	144	0.729	0.446	0	1	
離死別ダミー	144	0.049	0.216	0	1	
子ありダミー	140	0.479	0.501	0	1	
要介護家族ありダミー	140	0.086	0.281	0	1	
FSSB_ロールモデル	144	3.056	0.951	1.000	5.000	.919
FSSB_道具的サポート	143	3.231	0.890	1.000	5.000	.834
FSSB_創造的なワーク・ファミリー・マネジメント	144	3.299	0.956	1.000	5.000	.905
FSSB_感情的サポート	142	3.176	0.973	1.000	5.000	.864
職務への埋め込み_組織との絆	144	3.262	0.667	1.000	5.000	.555
職務への埋め込み_組織との適合	142	3.282	0.731	1.000	5.000	.800
職務への埋め込み_組織離脱で払う犠牲	145	3.141	0.693	1.000	5.000	.614
職務への埋め込み_コミュニティとの絆	145	3.126	0.901	1.000	5.000	.739
職務への埋め込み_コミュニティとの適合	143	3.661	0.687	1.750	5.000	.772
職務への埋め込み_コミュニティ離脱で払う犠牲	144	3.171	0.788	1.000	5.000	.604
自発的職務改善行動	143	3.399	0.627	1.167	5.000	.832
情緒的コミットメント	144	3.137	0.769	1.000	5.000	.866
職務満足感	145	3.363	0.753	1.000	5.000	.895
没頭	144	3.113	0.748	1.000	5.000	.674
退職意思	145	2.303	0.962	1.000	5.000	.867
ワーク・ライフ・バランス満足感	145	3.356	0.774	1.000	5.000	.885
プロボノ的活動	145	2.874	0.946	1.000	5.000	.812

表2 FSSBが職務への埋め込みに与える影響

変数名	組織			コミュニティ		
	絆	適合	犠牲	絆	適合	犠牲
(統制変数)						
既婚ダミー	.195 *	.303 **	.080	.253 *	.126	.022
離死別ダミー	.138 †	.205 **	.123	.256 **	.211 *	.041
子ありダミー	-.120	-.293 **	-.141	-.087	-.082	.109
要介護家族ありダミー	-.069	.010	-.002	.034	-.059	.069
(家族支援的上司行動：FSSB)						
ロールモデル	.059	.281 *	.328 *	.098	-.023	.461 **
道具的サポート	.654 **	.222 †	.236 †	.403 **	.118	.041
創造的なWFマネジメント	-.158	.255 †	.133	-.011	.042	-.115
感情的サポート	.024	-.100	-.107	.046	.253 †	-.131
R^2	.381 **	.434 **	.318 **	.312 **	.166 **	.131 *
$adj R^2$.340	.396	.272	.267	.110	.073

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

5.2 職務への埋め込みが従業員の心理・態度・行動に与える影響の分析

次に、職務への埋め込みの各下位次元が、従業員の職場内外での緒結果に与える影響を分析した。なお、職場内での心理・態度・行動を従属変数とした分析の結果は表3に、中間領域および職場外での態度・行動を従属変数とした分析の結果は表4に示す。

自発的職務改善行動は、組織との適合・組織との絆が有意に促進していた。情緒的コミットメントは、組織への埋め込み3因子すべてが有意に促進していた。職務満足感は、組織との適合・組織離脱で払う犠牲が有意に促進していた。没頭は、組織への埋め込み3因子すべてが促進していた(絆のみ10%水準)。

退職意思は、コミュニティとの適合および組織との適合は有意に抑制していた。ワーク・ライフ・バランス満足感、組織離脱で払う犠牲・コミュニティとの適合・コミュニティ離脱で払う犠牲が有意であった。ただしコミュニティ離脱で払う犠牲の係数のみ、符号は負であった。10%水準であるが組織との絆も有意で

ある。

プロボノ的活動は、コミュニティとの絆が有意に促進していた。10%水準であるが組織との適合も有意である。

以上の結果から、われわれが提示した仮説2~4は、概ね支持されたといつてよい。

5.3 FSSBが職務への埋め込みを媒介して従業員の心理・行動に与える影響の分析

表2~4の結果を総合すれば、FSSBが職務への埋め込みを促進し、職務への埋め込みが様々な結果を導く可能性を汲み取ることができる。ただし周知の通り、回帰分析の繰り返しの結果をもって、連鎖する因果関係全体の成立を結論づけてはならない。

この問題への対策として、一般的に、パス解析やSEMが考えられるが、本研究では、職務への埋め込みを媒介変数 (mediator) とした分析を実施し、それを媒介したときの間接効果を検証する。分析の方法は、ブートストラップ法 (バイアス修正法, 2000回のリサンプリング) による標準化回帰係数の95%信頼区間の算出

表3 職務への埋め込みが諸成果に与える影響①

変数名	職場内成果			
	自発的職務改善行動	情緒的コミットメント	職務満足感	没頭
(統制変数)				
既婚ダミー	.006	-.003	-.005	-.106
離死別ダミー	.099	.009	.020	-.017
子ありダミー	-.034	.096 †	-.110 *	.077
要介護家族ありダミー	-.043	.009	-.050	.067
(組織への埋め込み)				
絆	.333 **	.155 *	.034	.176 †
適合	.311 **	.526 **	.436 **	.387 **
犠牲	.076	.281 **	.512 **	.204 *
(地域コミュニティへの埋め込み)				
絆	.027	.052	-.065	-.061
適合	.147 †	.039	.017	.103
犠牲	.011	-.064	.056	.064
R^2	.586 **	.765 **	.801 **	.529 **
$adj R^2$.550	.745	.784	.489

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

表4 職務への埋め込みが諸成果に与える影響②

変数名	中間領域		職場外成果
	退職意思	WLB満足感	プロボノ
(統制変数)			
既婚ダミー	.012	.022	.087
離死別ダミー	-.049	.051	-.072
子ありダミー	.077	-.037	-.156 †
要介護家族ありダミー	.053	-.030	-.038
(組織への埋め込み)			
絆	-.088	.143 †	.039
適合	-.349 **	.158	.201 †
犠牲	-.114	.292 **	.010
(地域コミュニティへの埋め込み)			
絆	.035	.156 †	.454 **
適合	-.235 *	.315 **	.091
犠牲	.161 †	-.170 *	-.023
R^2	.362 **	.589 **	.452 **
$adj R^2$.308	.555	.405

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

表5 職務への埋め込みの間接効果（従属変数=退職意思を除く全て）

独立変数	媒介変数	従属変数	95%CI _{bs}	Z値
道具的サポート	組織との絆	自発的職務改善行動	[.141-.311]	5.466 **
道具的サポート	組織との絆	情緒的コミットメント	[.113-.322]	4.581 **
道具的サポート	コミュニティとの絆	プロボノ的活動	[.158-.416]	4.600 **
ロールモデル	組織との適合	自発的職務改善行動	[.164-.364]	6.048 **
ロールモデル	組織との適合	没頭	[.179-.383]	5.672 **
ロールモデル	組織との適合	情緒的コミットメント	[.232-.425]	6.908 **
ロールモデル	組織との適合	職務満足感	[.241-.451]	6.711 **
ロールモデル	組織離脱で払う犠牲	情緒的コミットメント	[.143-.290]	5.278 **
ロールモデル	組織離脱で払う犠牲	職務満足感	[.213-.413]	6.411 **
ロールモデル	組織離脱で払う犠牲	没頭	[.132-.307]	4.921 **
ロールモデル	組織離脱で払う犠牲	WLB満足感	[.115-.336]	4.753 **
ロールモデル	コミュニティ離脱で払う犠牲	WLB満足感	[-.009-.114]	1.551

** p < .01

による。基本的には、表2~4において有意であった箇所を基本に検討する。媒介分析を実施すべき組み合わせが多くあるので、ここでは端的に結果のみを示す。

また本研究は、個人が職場に留まる現象について強い関心を寄せているので、この箇所については射程を広げて分析する。すなわち、従属変数である退職意思に影響を及ぼしうる媒介変数には、有意確率が5%を超えていても10%未満であれば採用することとした。すなわち、組織との適合・コミュニティとの適合・コミュニティ離脱で払う犠牲の3変数である。またこれら3つの媒介変数に影響を及ぼしうる独立変数は、有意確率が5%を超えていても10%未満であれば採用することとした。すなわちFSSBの下位次元全てである。退職意思を従属変数とするモデルを除く分析結果の一覧は、表5のとおりである。退職意思を従属変数とするモデルのみを抜き出したものの分析結果の一覧は、表6のとおりである。なお参考として、それぞれにSobel検定の結果（検定量z値）も表内に付記しておく。

まず表5を検討する。考えられる組み合わせ

のうち、「ロールモデル→コミュニティ離脱で払う犠牲→WLB満足」については、95%信頼区間に0を含んでおり、間接効果が認められなかった（表の最下段）。その他の組み合わせについては、間接効果の95%信頼区間が0をまたいでいなかった。このことから、職務への埋め込みが上司行動と諸結果との間をつなぐ媒介変数として作用する可能性が確認された。

次に、従属変数が退職意思になる箇所のみを抜き出して分析した表6を検討する。考えられる組み合わせのうち、「ロールモデル→コミュニティ離脱で払う犠牲→退職意思」については、95%信頼区間に0を含んでおり、間接効果が認められなかった（表の2段目）。その他の組み合わせについては、間接効果の95%信頼区間が0をまたいでいなかった。このことから、職務への埋め込みが上司行動と退職意思との間をつなぐ媒介変数として作用する可能性が確認された。

以上の結果から、仮説5は概ね支持された。

表 6 職務への埋め込みの間接効果 (従属変数=退職意思のみ)

独立変数	媒介変数	従属変数	95%CI _{bs}	Z値
ロールモデル	組織との適合	退職意思	[-.450 - -.212]	-4.878 **
ロールモデル	コミュニティ離脱で払う犠牲	退職意思	[-.074 - .089]	-0.008
道具的サポート	組織との適合	退職意思	[-.414 - -.150]	-4.370 **
クリエイティブなWFマネジメント	組織との適合	退職意思	[-.393 - -.175]	-4.644 **
感情的サポート	コミュニティへの適合	退職意思	[-.216 - -.038]	-2.913 **

** $p < .01$

6. 結び

6.1 本研究のまとめ

本研究では、「職務への埋め込み」という本邦においては比較的新しい概念を用いた実証的分析を試みた。職務への埋め込みは、組織内での緒結果、組織外での行動、そしてその中間領域である退職意思やワーク・ライフ・バランス満足感を正しく予測することが確認された。また職務への埋め込みを構成する各因子が、概ね仮説通りの振る舞いを示すことが確認され、経営学的・組織行動論的研究の幅を広げる有意義な概念としての可能性が示されたといえる。

また、この職務への埋め込みを促進する上司の役割の具体的な方向性が示された。FSSBのうち、創造的なワーク・ファミリー・マネジメント以外の3因子は、職務への埋め込みを促進する機能を持っている可能性がある。

6.2 含意

職場で部下をマネジする上司は、さまざまな行動を駆使して成果を上げ目標達成しようと努力する。伝統的なリーダーシップの行動理論が示唆するような配慮的行動と構造づくりの行動の両立も重要であるが、組織メンバーが職場やコミュニティにうまく埋め込まれるようなアプローチで関与することの有効性・有意義さが実証的に示された。また職務満足感や組織に対する愛着をいかに高めるのかという、これまでのマネジメントの知見に示唆を与える。上司・管理者が取りうる手段・方策の幅が広がるのであ

り、経営の実践に豊かな含意を与える。

6.3 限界

本研究にはいくつかの限界がある。

第一に、本研究の分析のために得られたデータが1社のみから抽出されたものであることである。本研究から導かれる含意を安易に一般化すべきではない。同じ測定尺度セットを用いた追加的分析を行う必要がある。特に、深刻なりテンション問題に直面する、医療・介護業界、人材確保が不安定であってはならないエッセンシャルワーカーを抱える業界で調査することが有意義だろう。

第二に、職務への埋め込み尺度の測定に関する問題である。理論としては3×2のマトリクス(6次元)が想定される職務への埋め込みであるが、実際のところ弁別されにくい下位次元が内包されており、手に入れたデータで分析してもアプリアリ次元が再現されなかった。多くの先行研究において、「on the jobと off the job」という2次元に分けた分析が実施されたのは、おそらく、このような事情を反映している可能性が高い。本研究ではMitchellらの6次元をひとまず尊重して分析したが、もとより彼ら自身が6つの下位次元に拘泥しておらず「全体的なレベル (overall level)」で把握すべきことを強調している。この点を踏まえ、別の観点(例えば包括的尺度を使用するなど)からも検討する必要があるだろう。

このように本研究には多くの課題が残されて

いるのだが、「職務への埋め込み」を用いた我が国における実証的研究の先鞭をつけるものとなる。多くの研究者による研究の蓄積を期待してやまない。それだけの価値が、この「職務への埋め込み」概念にはあるだろう。

利益相反

開示すべき利益相反はない。

謝辞

本研究は、JSPS 科研費 19K01914 および 19K01808 の助成を受けたものである。また本論文は、日本労務学会第 51 回全国大会自由論題報告の内容を大幅に加筆修正したものである。問題点や改善への示唆を与えてくださった参加者各位にも御礼を申し上げたい。

参考文献

- Akgunduz, Y., & Sanli, S. C. (2017). The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels. *Journal of hospitality and tourism management*, 31, 118-125.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- 浅井千秋 (2013) 「組織特性、リーダーシップ行動および就業態度が自発的職務改善に与える影響」『実験社会心理学研究』第 52 巻第 2 号, 79-90 頁。
- Collins, B. J., Burrus, C. J., & Meyer, R. D. (2014). Gender differences in the impact of leadership styles on subordinate embeddedness and job satisfaction. *The leadership quarterly*, 25(4), 660-671.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of applied psychology*, 92(4), 1031-1042.
- 藤澤理恵・高尾義明 (2020) 「プロボノ活動におけるビジネス-ソーシャル越境経験がジョブ・クラフティングに及ぼす影響: 組織アイデンティティとワークアイデンティティによる仲介効果」『経営行動科学』第 31 巻第 3 号, 69-84 頁。
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American journal of sociology*, 91(3), 481-510.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of management*, 35(4), 837-856.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2007). Clarifying the construct of family-supportive supervisory behaviors (FSSB): A multilevel perspective. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being*, 6, 165-204.
- Jiang, K., Liu, D., McKay, P. F., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of applied psychology*, 97(5), 1077-1096.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2012). The effect of management commitment to service quality on job embeddedness and performance outcomes. *Journal of business economics and management*, 13(4), 614-636.

- Khorakian, A., Nosrati, S., & Eslami, G. (2018). Conflict at work, job embeddedness, and their effects on intention to quit among women employed in travel agencies: Evidence from a religious city in a developing country. *International journal of tourism research*, 20(2), 215-224.
- 岸野早希・平野光俊 (2018) 「ワーク・ライフ・バランス支援の研修効果に関する事例研究」『国民経済雑誌』第217巻 第2号, 39-57頁。
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of management journal*, 47(5), 711-722.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2009). Occupational embeddedness and job performance. *Journal of organizational behavior: The International journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior*, 30(7), 863-891.
- 野口裕之・渡辺直登編著 (2015) 『組織・心理テストの科学』白桃書房。
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.
- Ramesh, A., & Gelfand, M. J. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of applied psychology*, 95(5), 807-823.
- Salam, F. (2014). Work overload, work-family conflict, family-work conflict and their effects on job embeddedness: The moderating role of coworker support. *Journal of business and management*, 16(1), 75-80.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., & Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., & Goto, R. (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied psychology*, 57(3), 510-523.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of advanced nursing*, 68(1), 69-79.
- Thakur, S.J. and Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of job embeddedness: Relationship between work-life balance practices and turnover intentions, *Employee relations*, 39(5), 718-731.
- Wheeler, A. R., Harris, K. J., & Harvey, P. (2010). Moderating and mediating the HRM effectiveness—intent to turnover relationship: The roles of supervisors and job embeddedness. *Journal of managerial issues*, XXII(2), 182-196.
- 山本寛 (2009) 『人材定着のマネジメント: 経営組織のリテンション研究』中央経済社。

Appendix A

職務への埋め込みの質問項目

コミュニティとの適合

今住んでいる場所は、住み心地がよい
 今住んでいるところの気候風土が、私にはよく合う
 住んでいる地域コミュニティは、私にぴったりだと思う
 休日に趣味・レジャー活動を行うのに、いま住んでいるところは便利である

組織との適合

私は、会社から十分な権限と責任を与えられている
 自分が持っている技能や才能を、仕事で上手く発揮できている
 私と会社との相性は良いと思う
 私は、この会社の社風によく馴染んでいる

コミュニティとの絆

困り事や相談事があった際に、頼れる住民が地域コミュニティ内にいる
 都合がつく限り、居住地域の行事に参加している
 私が今の場所に住んでいるのは、ここが先祖代々暮らしてきた地域だからである ※
 私は、近隣の住民と良好な関係を築けている

組織との絆

親しく雑談したり私的な会話をできる同僚が職場にいる
 私は、職場の同僚から頼りにされていると感じる
 同時に複数の仕事チームないしはプロジェクトに関わっている ※
 職場の同僚から、仕事上の相談を持ちかけられることが多い

コミュニティ離脱で払う犠牲

この地域から転居すれば、何か失うものがある
 他の場所に引っ越すとすれば、今より確実に生活は不便になる
 地域コミュニティの人々は、私に敬意をもって接してくれる
 引っ越ししようとしても、自分や家族の通勤・通学の都合で難しい ※

組織離脱で払う犠牲

この職場を辞めたら、たくさんの犠牲を払う事になるだろう
 私は、自分の仕事成果に対して十分な報酬で報われている
 この仕事から、給与以外にも多くの恩恵を受けられている
 同業他社と比べて、この職場が提供する労働条件は優良だと思う

※分析では削除された項目

Appendix B
相関係数

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
1. 職務外での 離職意向	1.000																			
2. 職務外での 再雇い意向	-.371**	1.000																		
3. 再雇い意向	-.325**	-.060	1.000																	
4. 要介護家族あり ダミ変	-.212*	.186*	-.191*	1.000																
5. FSSB-ロールモデル	.005	.009	.119	.060	1.000															
6. FSSB-道徳的サポート	.003	-.034	.180*	-.047	.748**	1.000														
7. FSSB-創造的なワーク・フ ァミリー・マネジメン ト	.094	-.058	.074	.016	.803**	.701**	1.000													
8. FSSB-情緒的サポート	-.018	.006	.068	-.057	.752**	.756**	.720**	1.000												
9. 職務への埋め込み:組織との絆	.140†	.024	-.101	-.061	.439**	.546**	.424**	.424**	1.000											
10. 職務への埋め込み:組織との絆	.139	.068	-.064	.070	.582**	.492**	.546**	.469**	.629**	1.000										
11. 職務への埋め込み:組織との絆	-.011	.073	-.018	.028	.530**	.477**	.490**	.424**	.465**	.636**	1.000									
12. 職務への埋め込み:組織との絆	.159†	.135	.105	.048	.426**	.419**	.396**	.394**	.537**	.547**	.537**	1.000								
13. 職務への埋め込み:組織との絆	.089	.125	.053	-.005	.329**	.269**	.272**	.348**	.476**	.566**	.480**	.480**	1.000							
14. 職務への埋め込み:コミュニティ 離脱で払う犠牲	.088	.033	.162†	.069	.353**	.214**	.194**	.191**	.369**	.390**	.403**	.448**	.474**	1.000						
15. 職務離脱	.014	-.084	.148†	.005	-.322**	-.328**	-.314**	-.315**	-.375**	-.534**	-.393**	-.252**	-.391**	-.123	1.000					
16. 自発的職務改善行動	.098	.132	.011	-.007	.409**	.439**	.328**	.370**	.656**	.695**	.530**	.485**	.544**	.357**	-.395**	1.000				
17. 情緒的コミットメント	.134	.086	.073	.031	.645**	.589**	.570**	.523**	.619**	.821**	.687**	.485**	.506**	.343**	-.554**	-.354**	1.000			
18. 職務満足感	-.008	.082	-.156†	.026	.523**	.427**	.478**	.385**	.537**	.783**	.801**	.369**	.488**	.398**	-.574**	-.388**	-.574**	1.000		
19. 変質	.002	.082	-.003	.093	.456**	.386**	.388**	.310**	.521**	.668**	.607**	.405**	.492**	.384**	-.388**	-.671**	.715**	.713**	1.000	
20. VUf満足感	.084	.113	-.042	-.015	.427**	.474**	.377**	.413**	.570**	.663**	.581**	.482**	.574**	.271**	-.577**	-.691**	.606**	.635**	.591**	1.000
21. VUf不安	.142†	.007	-.054	-.011	.365**	.251**	.341**	.300**	.450**	.555**	.375**	.617**	.422**	.304**	-.268**	-.504**	.542**	.446**	.456**	.329**

* $p < .01$, ** $p < .05$, † $p < .10$

The Impact of Supervisor Behavior on Employee Retention, Attitude and Behavior: Focusing on the mediating effect of Job Embeddedness

Toshinori Takashina and Hiroya Hirakimoto

This study empirically analyzes the impact of family supportive supervisor behaviors(FSSB) on employees' attitude and behavior through job embeddedness. The hypotheses are developed from a review of previous research on job embeddedness, and are statistically tested. The results support our hypotheses, confirming that job embeddedness functions as a mediator.

The evidence that FSSB contributes to employee retention and other outcomes through job embeddedness provides strong encouragement for managers to adjust their practices.

JEL Classification: M12, M54, O15

Keywords: Job Embeddedness, On the Job Embeddedness, Off the Job Embeddedness, Retention, Family Supportive Supervisor Behaviors, Pro Bono, Work Life Balance

会計エンフォースメント研究における理論分析の課題*

黒澤俊亮†

要 旨

経営者や監査人の不正が発生する構造的な問題点を突き止め、それを改善する会計エンフォースメント制度を提案するためには理論分析が必要である。この論文では、会計エンフォースメントにおける理論分析を扱う論文を取り上げ、そのモデルについて比較検討する。また本論文では会計エンフォースメントの持つ経営者と会計監査人の不正を監視するという側面に注目したBrown et al. (2014) にならい、会計エンフォースメントを監視、規制の制定、評価基準、情報提供、ペナルティ、機関の規模の6つの要素に分類し、各論文がこれらの要素についてどのように議論や分析を行っているかについて検討している。その結果として従来の会計エンフォースメントにおける理論分析では、会計エンフォースメント機関をプレイヤーとする理論分析が行われていないことを指摘している。

JEL分類：M41, M42, M48

キーワード：会計エンフォースメント、理論分析、監査

1. はじめに

この論文では経営者と監査人の不正を監視するという会計エンフォースメントの側面に注目し、会計エンフォースメントにおける理論分析を扱う論文を取り上げ、会計エンフォースメントがどのように分析されているかを比較し、会計エンフォースメント研究における理論分析の課題について考察している。

会計エンフォースメントの重要性は、これまでの数多くの研究から示されている。例えば会計エンフォースメントの先駆的な研究として知

られているLa Porta et al. (1998) は、証券市場におけるエンフォースメントについて会計制度の異なる国ごとに実証分析で比較し、エンフォースメント機関による規制が弱い国ほど会計制度が機能せず、市場の信頼度が低くなるという結果を示している。また欧州ではFEE (2002) が公表され、会計エンフォースメントが財務報告の質を高めるために必要であることが述べられている。日本においても、金融庁 (2021) では会計エンフォースメントは市場の信頼性確保のために必要とされており、資本市場の活性化と成長資金の円滑な供給に繋がるとされている。

会計エンフォースメントの重要性が明らかになり、次は会計エンフォースメントに関する制度が導入された影響を分析する研究が行われ

* 本論文の執筆において、指導教員の大阪大学経済学研究科教授・椎葉淳先生に多大なご助言を賜りました。心より深謝いたします。

† 大阪大学大学院経済学研究科博士後期課程

るようになった。これらの研究では会計エンフォースメントの効果がある程度実証されていく一方、会計エンフォースメントは単に強化すればよいというわけではないことが明らかになった。例えばBrown et al. (2014) では、監査報酬や監査人のライセンス、会計エンフォースメント機関の監視の強度や会計エンフォースメント機関によるペナルティの仕組み、などの指標について51か国について国ごとに計測し、企業における監査人の仕事環境や会計エンフォースメントの強度について実証分析を行い、これらが財務報告の質、利益マネジメント、さらには国ごとの市場発展などに大きな影響を与えていることを示している。またChristensen et al. (2020) では、エンフォースメントの積極的な強化が企業にどのような影響を与えるかについて実証分析を行い、監査コストの上昇によって株式価値が下がるという結果を示している。Florou et al. (2020) ではイギリスの財務報告に関する会計エンフォースメントの効果を監査費用や財務報告の質について実証分析を行い、会計エンフォースメントを強化したときの影響は投資市場の規制の強度などによって異なると述べている。

そして、会計エンフォースメントに関する新たな制度や会計基準の動向をもとに、それらの改革がどのような影響を与えるか分析する研究も進められている。例えばSilvers (2016) では、アメリカの証券取引委員会 (U.S. Securities and Exchange Commission : SEC) がアメリカ以外の外国籍の企業に対してどのように規制すべきかについて実証分析を行い、これまでは規制に消極的であったSECが会計基準を違反した外国企業を積極的に取り締まることにより、会計基準を遵守する外国企業に大きなリターンを生み出していることを示している。

これらの研究を経て、現在では会計エンフォースメントについて各国の状況に応じて効率的な会計エンフォースメントを構築すること

が必要となると考えられている。例えば国際的な会計基準として期待されるIFRSについても、佐藤 (2019) によれば、欧州は柔軟な会計エンフォースメントの構築と緩やかな調和化を目指しており、IFRSの資本市場志向を一部抑制し、独自のコンバージェンスを行う、と述べられており、各国の実情を考慮した会計エンフォースメントを構築することが重要だといえる。

そこで本論文では、経営者や監査人の不正が発生する構造的な問題点を突き止め、それを改善する会計エンフォースメント制度を提案していく理論分析が必要となると考え、近年の会計エンフォースメントにおける理論分析を扱う論文を取り上げる。また、これらの論文では会計エンフォースメントがどのように捉えられているかを比較する。

具体的には、会計監査人と会計エンフォースメントの影響について国ごとに実証分析を行っているBrown et al. (2014) の定義を参考にして、会計エンフォースメントの理論分析と比較していく。Brown et al. (2014) では会計エンフォースメントを6つの要素に分けて実証分析を行っている。1つ目は、会計エンフォースメント機関がどの程度厳しく財務諸表の監視を行うかという、監視についてである。2つ目は、会計エンフォースメント機関が会計基準等を定める権限をどの程度持っているかという、規制の制定についてである。3つ目は、会計エンフォースメント機関がどのように財務諸表の質を評価するかという、会計エンフォースメント機関の評価基準についてである。4つ目は、会計エンフォースメント機関による評価がどの程度公開されるかという、会計エンフォースメント機関の情報提供についてである。5つ目は、会計エンフォースメント機関がどの程度厳しく、不正を行った対象者を取り締まるかという、会計エンフォースメント機関によるペナルティについてである。そして6つ目が、会計エンフォースメント機関にどの程度の人員や予算が割かれて

いるかという、会計エンフォースメント機関の規模についてである。これらの要素のうち、理論分析ではモデルを簡略化するために、一部の会計エンフォースメントの要素を省略していることが考えられる。そこで本論文では、このBrown et al. (2014) にならい、近年の会計エンフォースメントに関する理論分析が、監視、規制の制定、評価基準、情報提供、ペナルティ、規模の6つについて、どのように分析し、考察しているか検討していく。

なお本論文では、Brown et al. (2014) において資本市場で利用可能な財務情報の質を向上させるために重要とされている、経営者と会計監査人の不正を監視するという会計エンフォースメントの側面に注目する。ゆえに、本論文では会計エンフォースメント機関として、企業の外部から監視を行い、不正を発見した場合にはペナルティを課す行政機関を想定する。これに伴い、会計エンフォースメントとして取り上げられている一部の要素については、本論文の考察からは除外している。例えば投資家の保護を目的とした、投資家本人による訴訟制度や、民間機関による会計エンフォースメントの民事執行については、本論文では扱っていない。

会計エンフォースメントをどのように定義するか、という点は会計エンフォースメント研究における重要な問題である。例えば大日方 (2016) では、多くの会計エンフォースメント研究に引用されたLa Porta et al. (1998) の研究でさえ、どのような権利が法規定されているかという変数の選択が明示されていないことを指摘している。そしてこれらの変数の選択が研究ごとに恣意性を持ち、変化していることを述べている。このように会計エンフォースメントの定義は論文や研究ごとに大きく異なるが、会計エンフォースメントの定義について検討することは本論文の目的ではない。従って本論文では、Brown et al. (2014) において設定された会計エンフォースメントの枠組みを一つの定義と

して利用し、この定義に従って会計エンフォースメントを比較していくこととする。

この論文は次のように構成されている。第2節では、会計エンフォースメントの理論分析を扱っている各論文について取り上げ、会計エンフォースメントのどの要素について議論や分析を行っているかについて検討する。そして第3節ではサーベイを行ったことによる結論と考察をまとめている。

2. 理論分析の比較

この節では、これまでに会計エンフォースメントの理論分析を扱っている論文について取り上げる。そして、各論文において使用されているモデルを、Brown et al. (2014) が示した会計エンフォースメントの6つの要素と比較して、各論文が会計エンフォースメントのどの要素について議論や分析を行っているか考察する。

具体的には、まず2.1節では監査人の資産やペナルティを考慮した監査人の効用を分析したDye (1993) について取り上げる。次に2.2節では会計エンフォースメントが監査人に与える影響を分析したYe and Simunic (2016) について、2.3節では経営者に対して会計エンフォースメント機関によるペナルティが課されるモデルを使用したLaux and Stocken (2018) について取り上げる。最後に2.4節では会計エンフォースメントの強化が経営者や監査人の行動ならびに財務報告の質に与える影響を分析しているEwert and Wagenhofer (2019) について取り上げることにする。

なお2節において、監査人が行う監査の内容が論文ごとに大きく異なることに触れておく。具体的には、2.1節と2.2節で取り上げるDye (1993) とYe and Simunic (2016) のモデルにおける監査人は、投資家や経営者と契約を結び、企業の事業計画や財務諸表などを調査して、事業が将来成功するかについて企業の評

価を行う。一方、2.4節で取り上げるEwert and Wagenhofer (2019) のモデルでは、監査人は経営者の報告利益が会計基準に正しく従ったものであるかを調査する会計監査を行う。本論文では監査の種類に応じて表記を変更せず、上記の監査のいずれかを行う者を監査人と表記している。

2.1. Dye (1993)

まずはDye (1993) について取り上げる。この論文では、監査人の資産やペナルティを考慮した監査人の効用を分析し、監査の質を向上させる最適な監査基準のあり方についてについて検討している。なおDye (1993) は「会計エンフォースメント」という言葉を使用していないが、監査人の監査に対して調査が行われ、監査の質によって監査人にペナルティが課されるというシステムが、会計エンフォースメントを考慮していると捉え、本論文で取り上げる。

2.1.1. モデルの概要

ここでは特に、Dye (1993) のモデルの中において、監査人の利得に関する部分について説明する¹。まず監査の内容については、監査人は財務諸表を監査し、将来に事業が成功するかどうかを調べる企業の評価を行う。このとき、監査人は監査の質を $g \in [0, 1]$ として監査を行う。ここで g は、企業の有する事業が失敗することを監査人が見抜くことができる確率であり、このときの監査コストを $k(g)$ とする²。

また監査を受ける企業は、確率 $\theta \in [0, 1]$ において将来に事業が成功するものと仮定する。ゆえに監査人は確率 $(1 - \theta)(1 - g)$ において、監査の際に事業の失敗を見抜くことができない

ものとする。

2.1.2. 会計エンフォースメントのモデル化

次に、Dye (1993) において会計エンフォースメントがどのようにモデル化されているかに注目する。なお本論文ではDye (1993) の会計エンフォースメントについて、監査の質によって監査人にペナルティが課されるというシステムを指すものとする。

Dye (1993) では監査人のペナルティについて、事前に規定された監査水準 g^* を設定しており、この g^* を満たさない質の監査を行った場合に、監査人は行った監査の質 g に応じたペナルティ $C^A(g, g^*)$ を課される。なお規定された監査水準 g^* を満たす監査を行った場合、ペナルティ $C^A(g^*, g^*)$ は0になるものとする。

ただし、ペナルティの額には制限があり、監査人が保有している資産以上のペナルティを課することはできない。具体的には、まず監査人は監査を行う以前に、自身の資産 W を保有しているものとする。また監査報酬を A とする。このとき、監査の質を g として監査を行った場合の監査コストを差し引いた、監査人の保有する資産は、 $W + A - k(g)$ となる。ゆえに監査人が受けるペナルティの額は、 $W + A - k(g)$ と $C^A(g, g^*)$ のいずれか小さい方となる³。

またDye (1993) では拡張的な分析として、会計エンフォースメント機関が企業の売却価格が最大になることを社会の利得の最大化と捉え、監査人のペナルティを課す基準となる監査水準 g^* について、会計エンフォースメント機関が社会の利得を最大化する監査水準 g^{best} について分析を行っている。

なおDye (1993) では、監査人に対してはペナルティが課される一方で、事業を行う経営者に対するペナルティや監視は考察されていない

¹ Dye (1993) では監査人が報告する企業の評価によって企業の売却価格が決定するという設定も考察されているが、本論文では省略している。

² 本論文における記号は各論文ことに異なる記号を使用することによる混同を避けるため、一部変更を行っている。詳しくは付録A-1を確認されたい。

³ Dye (1993) では条件として、監査の質の下限 \underline{g} を定め、 $g \in [\underline{g}, 1]$ としている。また $g \in [\underline{g}, 1]$ において、 $k(g) \geq 0, C^A(g, g^*) \geq 0$ を仮定している。

い。従って、経営者に対する会計エンフォースメントについては考慮していないといえる。

2.1.3. タイムラインとプレイヤーの効用関数

Dye (1993) におけるモデルのタイムラインは以下のとおりである。

- ① 保有資産 W の監査人が監査報酬 A の監査契約を結ぶ。
- ② 監査人は監査の努力水準 g を決定する。
- ③ 監査人は g の確率で事業の失敗を特定する。
- ④ $(1 - \theta)(1 - g)$ の確率で事業の失敗を特定できず、監査人に $\min\{W + A - k(g), C^A(g, g^*)\}$ のペナルティが課される。

またこのとき、監査人の効用関数 U^A は、以下の式 (1) のようになる。

$$U^A = W + A - k(g) - (1 - \theta)(1 - g)\min\{W + A - k(g), C^A(g, g^*)\}. \quad (1)$$

Dye (1993) ではこの式 (1) をもとに、監査人が自身の効用関数 U^A を最大化するように選択する監査の質 g について分析を行っている。

2.1.4. Brown et al. (2014) の会計エンフォースメントとの比較

ここでは Brown et al. (2014) において挙げられている会計エンフォースメントの要素について、Dye (1993) のモデルがどのように分析および検討をしているか考察する。

まずは Dye (1993) のモデルにおいて最も詳細に検討されている、ペナルティについて考察する。このモデルにおいてペナルティが課されるのは、事業の失敗を監査人が見抜けなかった場合である。ゆえに会計エンフォースメント機関は財務諸表を監視するのではなく、監査人が事業の失敗を見抜くことができなかった場合

に、その責任をペナルティという形で課している。またこのモデルでは監査人の保有する資産を考慮し、保有資産より大きい額のペナルティを課することはできないモデルになっている。ゆえに、ペナルティの額や規定された監査水準 g^* をより厳しいものに変更した場合でも、監査人の選択する監査の質が改善するとは限らない。これらの点は Dye (1993) のモデルにおける特徴といえる。

次に評価基準については、財務諸表ではなく主に監査人の行う監査の質を基準としている。具体的には、規定された監査水準 g^* と実際行われた監査の質 g に応じて、ペナルティの額 $C^A(g, g^*)$ が決定される。また規制の制定について、Dye (1993) では拡張的な分析として、会計エンフォースメント機関が社会の利得を最大化する監査水準 g^{best} について検討している。この分析は、会計エンフォースメント機関がどのように基準や規制を制定すべきかについて議論したものといえる。ただし Dye (1993) では g^{best} について解なしという結論がなされており、社会の利得を考慮した会計エンフォースメント機関がどのような基準を制定するかについて、結論を導くことはできなかった。

一方で、Dye (1993) のモデルでは考察の対象外となる部分も存在する。まず会計エンフォースメント機関の規模については、考察の対象外となっている。そして Dye (1993) のモデルでは、会計エンフォースメント機関が行う監視の確率などが設定されていない。その結果として、監査人が事業の失敗を見抜くことができなかった場合、常にその監査の失敗が明らかになり、ペナルティが課されている。これらは会計エンフォースメント機関の監視や情報提供について、理想状態を想定しているといえる。この点において、Dye (1993) では強い仮定が存在するといえる。

上記をまとめると、このモデルではまずペナルティについて詳細に検討されている。また評

価値基準と規制の制定については、監査人のペナルティを課す基準となる監査水準 g^* をモデルに組み入れることにより分析が進められている。一方で監視や情報提供については理想状態を想定し、強い仮定が存在する。そして機関の規模については、考察の対象外となっている。

2.2. Ye and Simunic (2016)

次に取り上げるのは、Ye and Simunic (2016) である。この論文では主に米国の公開会社会計監視委員会 (Public Company Accounting Oversight Board : PCAOB) の会計エンフォースメントを模したモデルを作成し、これらの会計エンフォースメントが監査の質にどのような影響を与えるかについて理論分析を行っている。

なおYe and Simunic (2016) では監査人を訴訟する法体制を会計エンフォースメントとして捉え、モデルに組み入れている。しかし本論文では1節において、これらの要素を除外した会計エンフォースメントの定義を設定している。本論文はあくまで経営者や会計監査人の不正を監視するという会計エンフォースメントの側面に注目しているため、この2.2節では監査人を訴訟する法体制について、2.2.4節の会計エンフォースメントの考察からは除外している。

2.2.1. モデルの概要

ここではYe and Simunic (2016) のモデルの概要について、投資家と監査人のそれぞれに分けて説明する。

まず投資家について、投資家は投資額 I を企業に投資した場合、確率 $\theta \in [0, 1]$ で事業が成功し、利益 X を得ることができる。このとき投資家は、投資対象となる企業について監査報酬 A を支払って監査人に監査してもらうことができ、その監査人の報告をもとに投資を行うかの意思決定ができる⁴。

次に監査の内容について、監査人は財務諸表を監査し、将来に企業が事業を成功できるかについて、企業の評価を行う。このとき、監査人は監査の質を $g \in [0, 1]$ として監査を行う。ここで g は、監査人が事業の失敗を見抜くことができる確率であり、監査人の選択変数である。またこのときの監査コストを $kg^2/2$ とする。ゆえに監査人は確率 $(1-\theta)(1-g)$ において、監査の際に事業の失敗を見抜くことができないものとする。

監査人が事業の失敗を見抜くことができなかった場合、投資家は監査人を訴訟することができる。このとき監査人の監査の質 g が、規定された監査水準 g^* を満たしてない場合、監査人は投資家に対して法的責任を負い、投資家に対して D を支払うものとする。

2.2.2. 会計エンフォースメントのモデル化

次に、Ye and Simunic (2016) において会計エンフォースメントがどのようにモデル化されているかに注目する。

Ye and Simunic (2016) のモデルにおいて、会計エンフォースメント機関は施行強度に基づく一定の確率 f で監査の質 g を特定する。会計エンフォースメント機関は事前に規定された監査水準 g^* を設定しており、この g^* を満たさない質の監査を行ったことを特定した場合に、監査人に対して一定のペナルティ cA を課す。ただし、規定された監査水準 g^* を満たす監査を行った場合、ペナルティは課されない。

またDye (1993) のモデルとは異なり、監査人は自身が行った監査の質 g が規定された監査水準 g^* を満たしてないことを、会計エンフォースメント機関の調査によって特定された場合、監査の成功や失敗に関わらず、常に会計エンフォースメント機関によるペナルティが課されることとなる。

⁴ 本論文における記号は各論文ことに異なる記号を使用することによる混同を避けるため、一部変更を

行っている。詳しくは付録A-2を確認されたい。

またYe and Simunic (2016) では拡張的な分析として、監査を行うことによる期待価値 S^A を以下の式(2)のように導出している。そして会計エンフォースメント機関は、規定した監査水準 g^* を監査人に順守させながらこの監査の期待価値 S^A が大きくなるように g^* を設定するものとして、最適な g^* の範囲について検討している。

$$S^A = g(1-\theta)I - \frac{k}{2}g^2. \quad (2)$$

なおYe and Simunic (2016) ではDye (1993) と同じく、監査人に対してはペナルティが課される一方で、事業を行う経営者に対するペナルティや監視は考察されていない。従って、経営者に対する会計エンフォースメントについては考慮していないといえる。

2.2.3. タイムラインとプレイヤーの効用関数

Ye and Simunic (2016) におけるモデルのタイムラインは、以下のとおりである。

- ① 監査人が監査報酬 A の監査契約を結ぶ。
- ② 監査人は監査の質 g を決定する。
- ③ 監査人は g の確率で事業の失敗を特定する。
- ④ 会計エンフォースメント機関は施行強度に基づく一定の確率 f で監査の質 g を特定する。
- ⑤ 監査人による報告が行われ、投資家はその報告をもとに投資額 I を投資するか意思決定を行う。
- ⑥ 特定された監査の質 g が、事前に規定された監査水準 g^* を満たさない場合、監査が失敗しているかに関わらず、監査人に対してペナルティ C^A が課される。
- ⑦ 監査人は $(1-\theta)(1-g)$ の確率で事業の失敗を特定できない。このとき、監査の質 g が、監査水準 g^* を満たさない場合、投資家

は訴訟により監査人から D を受け取る。

またこのとき、監査人の効用関数 U^A は以下の式(3)のようになる。

$$U^A = A - 1_{g < g^*}(1-g)(1-\theta)D - 1_{g < g^*}fC^A - \frac{k}{2}g^2. \quad (3)$$

ここで $1_{g < g^*}$ は指標変数であり、監査の質 g が g^* を下回った場合にのみ1となり、それ以外の場合には0となる。Ye and Simunic (2016) ではこの式(3)をもとに、監査人が自身の効用関数 U^A を最大化するように選択する監査の質 g について分析を行っている。

2.2.4. Brown et al. (2014) の会計エンフォースメントとの比較

ここではYe and Simunic (2016) が会計エンフォースメントをどのように分析および検討をしているか考察する。なお2.2節の冒頭でも述べた通り、ここでは監査人を訴訟する法体制である D についての考察は行わない。

まず監視とペナルティについては、会計エンフォースメント機関による監視の強度を f 、会計エンフォースメント機関によるペナルティ C^A をとして、それぞれモデルに組み入れている。ただし監視の強度 f やペナルティ C^A が変動した場合の影響について分析しているわけではない。あくまで会計エンフォースメントを表す一要素として、モデルに組み入れていると考えられる。

一方でYe and Simunic (2016) において最も詳細に検討されているのは、評価基準と規制の制定についてである。Ye and Simunic (2016) ではDye (1993) と同様に監査人のペナルティを課す基準となる監査水準 g^* を定めているが、監査を行うことによる期待価値 S^A を導出しており、会計エンフォースメント機関は規定した監査水準を監査人に順守させながら、この監査

の期待価値 g^A が大きくなるように、 g^* について検討している点が特徴的である。そして Ye and Simunic (2016) では、適切な監査水準 g^* は監査人のコストのパラメータ k や事業の成功確率 θ など、さまざまな要因に影響されることを示し、会計エンフォースメントが単に強化すればよいものではなく、状況に応じた適切な制度が求められることを述べている⁵。

最後に情報提供と機関の規模について、まず情報提供については、投資家の投資が終わった後に会計エンフォースメント機関が調査を行い、基準を満たさない監査に対してペナルティを課すという現実に対応したモデルであるといえる。なおこのモデルでは 2.2.2 節において述べた通り、監査水準 g^* を満たしていないことを会計エンフォースメント機関の調査によって特定された場合、監査の成功や失敗に関わらず、常に会計エンフォースメント機関によるペナルティが課されることとなる。投資家が監査の失敗による不利益を被るか否かに関わらず、監査人に対してペナルティが課される可能性があるという点には注意が必要である。また機関の規模については、監視の強度 f やペナルティ C^A などの指標が会計エンフォースメント機関によってどのように決定されるかについて分析しているわけではなく、考察の対象外といえる。

上記をまとめると、まず監視とペナルティについては会計エンフォースメントの要素の一つとして、それぞれモデルに組み入れられている。ただし監視の強度やペナルティが変動した場合の影響についての分析は行われていない。一方で財務諸表の評価基準と規制の制定については、式 (2) のように監査の期待価値を導出し、詳細に検討されているといえる。また情報提供については、現実に近い設定をモデルに組

み入れているが、監査人のペナルティの可能性については注意が必要である。そして会計エンフォースメント機関の規模については考察の対象外となっている。

2.3. Laux and Stocken (2018)

次に、Laux and Stocken (2018) について取り上げる。この論文では経営者に対して会計エンフォースメント機関によるペナルティが課されるモデルを作成し、会計エンフォースメントが強化された場合の経営者や投資家の行動について分析している。

2.3.1. モデルの概要

Laux and Stocken (2018) では経営者をプレイヤーとして、投資家と会計エンフォースメントを考慮したモデルが用いられている。一方で、監査人は考慮していない。

具体的には、まず経営者は自身の努力水準 $a \in [0, 1]$ を選択する。またこのときの経営者の努力コストは $Va^2/2$ となるものとする。なお V は経営者の努力コストを表すパラメータであり、 $V(> 0)$ となる⁶。

経営者が努力水準 a を選択した後、経営者は確率 a で新たな事業を企画することができる。事業を企画した際、経営者はこの事業の成功確率を $\theta \in [0, 1]$ として確認する。ここで θ は、一様分布である正の確率密度関数 $h(\theta)$ を持つ、累積分布関数 $H(\theta)$ に従うものと仮定する。

またこの事業は、投資家から投資額 I の投資を受けた場合に限り、確率 θ で成功し、事業全体で利益 X を獲得することができる。一方で投資を受けられない場合や、事業が失敗した場合、経営者と投資家の利得は共に 0 となる。

このとき経営者は、投資家から投資を受けるために、 θ をもとにした財務報告 m を公表す

⁵ 監査人が法的責任を負うことにより支払う D についても影響されることも示しており、Ye and Simunic (2016) におけるテーマの一つであるが本論文では省略した。詳しくは Ye and Simunic (2016) を確認されたい。

⁶ 本論文における記号は、各論文ごとに異なる記号を使用することによる混同を避けるため、一部変更を行っている。詳しくは付録A-3を確認されたい。

る。財務報告 m は $m \in \{m_L, m_H\}$ であり、原則として会計基準を定める主体が選択した、一般に公正妥当と認められた会計原則 (Generally Accepted Accounting Principles : GAAP) によって決定される。具体的には、GAAP によって定められた水準 θ_p をもとに、 $\theta < \theta_p$ の場合は低評価 m_L を、 $\theta \geq \theta_p$ の場合は高評価 m_H を報告する。ただし経営者は、 θ_p とは別に「影の基準」と呼ばれる経営者独自の基準 θ_T を持っており、GAAP を満たさない事業であっても、経営者独自の基準を満たす場合、すなわち $\theta \in [\theta_T, \theta_p)$ のとき、経営者は GAAP に違反して高評価 m_H を報告する。

財務報告 m が公表された後、投資家は高評価 m_H となっている事業に対して投資額 I を投資する。投資を行った投資家は事業が成功した場合、利益のうち $q(\widehat{\theta}_T)$ を自身の配分として獲得する。なお $\widehat{\theta}_T$ は投資家が予想する経営者独自の基準を示しており、 $q(\widehat{\theta}_T)$ については、以下の式 (4) を満たすものであることが Laux and Stocken (2018) において示されている⁷。

$$q(\widehat{\theta}_T) = \frac{\int_{\widehat{\theta}_T}^1 h(\theta) d\theta}{\int_{\widehat{\theta}_T}^1 \theta h(\theta) d\theta} I. \quad (4)$$

2.3.2. 会計エンフォースメントのモデル化

次に、Laux and Stocken (2018) において会計エンフォースメントがどのようにモデル化されているかに注目する。

前提として Laux and Stocken (2018) では、会計基準を制定する主体と会計エンフォースメント機関を明確に区別している。会計基準を制定する主体は GAAP を定めて、財務報告の評価基準となる θ_p を設定する。Laux and Stocken (2018) では経営者の効用 U^M を最大化することが社会の利得を最大化することであり、この

条件を満たす最適な水準 θ_p^* を定めることが一つのテーマになっているが、これらは会計エンフォースメント機関とは異なる、会計基準を制定する主体が定めるものである点には注意が必要である。

Laux and Stocken (2018) の会計エンフォースメント機関が事前に設定するのは、ペナルティに関する値である π_F, π_V である。ここで π_F はペナルティのうち固定の部分、 π_V は違反の度合いによって変動する部分をそれぞれ示しており、 $\pi_F > 0$ かつ $\pi_V > 0$ である。

ペナルティに関する値である π_F, π_V を決定した会計エンフォースメント機関は、公表された財務報告 m について、施行強度に基づく一定の確率 f で調査を行い、公表された財務報告が GAAP を満たしているかについて確認を行う。具体的には 2.3.1 節で示したとおり、経営者は $\theta \in [\theta_T, \theta_p)$ のときに限り GAAP に違反して高評価 m_H を報告するが、このとき会計エンフォースメント機関は一定の確率 f で経営者が GAAP に違反していることを特定する。経営者は GAAP への違反が特定された場合、以下の式 (5) を満たす会計エンフォースメント機関によるペナルティ $C^M(\theta, \theta_p)$ を受ける。

$$C^M(\theta, \theta_p) = \pi_F + \pi_V(\theta_p - \theta). \quad (5)$$

なお会計エンフォースメント機関の調査について、投資家による投資への影響は想定されていない。ゆえに GAAP への違反が特定された場合であっても、財務報告 m の修正等は行われていないものとして分析が進められている。そして Laux and Stocken (2018) では、監査人について考慮していない。ゆえに監査人に対する会計エンフォースメントについても考慮していないといえる。

2.3.3. タイムラインとプレイヤーの効用関数

Laux and Stocken (2018) におけるモデルのタ

⁷ 詳しくは Laux and Stocken (2018) の 2 節・式 (2) を確認されたい。

イムラインは、以下のとおりである。

- ① 経営者は自身の努力水準 a を決定する。
- ② 経営者は確率 a で新たな事業を企画する。
このとき、経営者は事業の成功確率 θ を確認する。
- ③ θ をもとに、経営者は財務諸表 m を公表する。これらの財務諸表はGAAPに従い、 $\theta < \theta_p$ の場合は低評価 m_L を、 $\theta \geq \theta_p$ の場合は高評価 m_H を報告する。
- ④ ただし経営者は影の基準 θ_T を設定しており、 $\theta \in [\theta_T, \theta_p]$ のとき、経営者はGAAPに違反して $\theta_T \leq \theta < \theta_p$ の事業を高評価 m_H として報告する。
- ⑤ 会計エンフォースメント機関は施行強度に基づく一定の確率 f で財務諸表を調査し、④の違反を確認した場合、経営者に $C^M(\theta, \theta_p)$ のペナルティを課す。
- ⑥ 投資家は財務諸表 m をもとに、企業に対して投資額 I を投資するか意思決定を行う。
- ⑦ 確率 θ で事業が成功した場合、 X が獲得でき、投資家に対して $q(\theta_T)$ が配分される。

またこのとき、経営者の効用 U^M は以下の式 (6) のように計算される。

$$\begin{aligned}
 U^M = & a \int_{\theta_T}^1 (\theta X - I) h(\theta) d\theta \\
 & - a \int_{\theta_T}^{\theta_p} (\pi_F + \pi_V(\theta_p - \theta)) f h(\theta) d\theta - \frac{V}{2} a^2.
 \end{aligned} \tag{6}$$

Laux and Stocken (2018) ではこの式 (6) をもとに、経営者が自身の効用関数 U^M を最大化するために選択する経営者の努力水準 a^* について分析を行っている。

2.3.4. Brown et al. (2014) の会計エンフォースメントとの比較

ここでは Laux and Stocken (2018) が会計エ

ンフォースメントをどのように分析および検討をしているか考察する。

まずペナルティについて、ペナルティを固定の部分 π_F と変動する部分 π_V に分類した詳細な分析が行われている。会計エンフォースメント機関が事前に設定した π_F, π_V は経営者の効用を変化させるほか、GAAPによる最適な水準 θ_p^* にも影響する。Laux and Stocken (2018) では会計エンフォースメント機関によるペナルティが持つこれらの効果に注目しており、その結果として、ペナルティの固定の部分の割合が大きくなるほど最適な水準 θ_p^* がより厳しいものとなり、ペナルティの変動する部分の割合が大きくなるほど最適な水準 θ_p^* が緩和されることを明らかにしている。

次に評価基準について、Laux and Stocken (2018) では財務報告の評価基準となる θ_p が、会計エンフォースメント機関とは別の会計基準を制定する主体が定めたGAAPにより決定される。また規制の制定について、会計基準を制定する主体と会計エンフォースメント機関を明確に区別し、現実に即した状況を分析することが可能になっている。

そして監視については、会計エンフォースメント機関による監視の強度を f としてモデルに組み入れている。ただし監視の強度 f が変動した場合の影響について分析されているわけではない。

最後に情報提供と機関の規模について、まず情報提供については2.3.2節においても示した通り、会計エンフォースメント機関の調査結果について、投資家による投資への影響は想定されていない。ゆえにGAAPへの違反が特定された場合であっても、財務報告 m の修正等も行われていないものとして分析が進められており、情報提供については考察の対象外であるといえる。また機関の規模に関しても、監視の強度 f が会計エンフォースメント機関によってどのように決定されるかについてなどは分析しておら

ず、考察の対象外となっている。

上記をまとめると、まずペナルティについて、ペナルティを固定の部分と変動する部分に分類し、それぞれによる影響の分析がなされている。評価基準と規制の制定についても、会計基準を制定する主体と会計エンフォースメント機関を明確に区別することにより、詳細に分析しているといえる。一方で監視についてはモデル化されているが、監視の強度 f が変動した場合の影響についての分析は行われていない。そして会計エンフォースメント機関が行う情報提供と会計エンフォースメント機関の規模については考察の対象外となっている。

2.3.5. Laux and Stocken (2013) について

Laux and Stocken (2018) の分析の最後に、Laux and Stocken (2013) について触れておく。Laux and Stocken (2013) は Laux and Stocken (2018) の基となった論文であり、基本的なモデルの内容は近いものとなっている。ただし、会計エンフォースメントの分析について Laux and Stocken (2018) と異なる点があるため、要点を取り上げる。

Laux and Stocken (2013) では、会計エンフォースメント機関によるペナルティが発生する確率について、異なる分析が行われている。具体的には Laux and Stocken (2013) における、経営者が GAAP に違反した際のペナルティの期待値 $E[C^M(\theta, \theta_p)]$ は、ペナルティの額 C^M を使用して、以下の式 (7) のようになる。

$$E[C^M(\theta, \theta_p)] = (\beta + (1 - \beta)|\theta_p - \theta|)C^M. \quad (7)$$

ここで $\beta \in [0, 1]$ は、財務報告の調査が容易であるかどうかを示すパラメータであり、調査が容易であるほど β は大きくなり、調査が難しいほど β は低下する。Laux and Stocken (2013) ではこの式 (7) を参考に、Laux and Stocken (2018) と同じく最適な水準 θ_p^* について分析を

行っている。

具体的には、 θ_p を強化することによって、経営者が持つ独自の基準 θ_T に対して 2 つの相反する影響があることを指摘している。一つは θ_p が強化されることにより、GAAP に違反した際のペナルティの期待値が増加するため、経営者独自の基準 θ_T も厳しくなり、違反が減少する効果である。もう一つは、経営者のペナルティの期待値が増加し、経営者が努力水準を低下させてしまうことを恐れ、経営者に対して追加のボーナスが支給される等の事象により、経営者独自の基準 θ_T が逆に緩和され、違反が増加する効果である。そしてこれらの効果が β の値によって変化する、すなわち財務報告の調査が容易であるかどうかによって、適切な水準 θ_p^* が変化することを指摘している。

以上が Laux and Stocken (2013) における会計エンフォースメントの分析であるが、Laux and Stocken (2018) のモデルと比較すると、まず監視の強度についてモデル化されていない。その結果、会計エンフォースメントの強度を示す指標がペナルティの額 C^M だけになっており、会計エンフォースメントを強化する方法がペナルティの額を増加するのみになっている。また会計エンフォースメント機関によるペナルティが固定の部分と変動する部分に分類されていないため、Laux and Stocken (2018) のようなペナルティに関する詳細な分析がなされていない。これらを踏まえると、Laux and Stocken (2018) の方が会計エンフォースメントをより精緻にモデル化しているといえる。

2.4. Ewert and Wagenhofer (2019)

最後に、Ewert and Wagenhofer (2019) について取り上げる。この論文では監査人と経営者に対して会計エンフォースメント機関によるペナルティが課されるモデルを作成し、会計エンフォースメントが強化された場合の経営者や監査人の行動、ならびに財務報告の質がどのよう

に変化しているかについて分析している。

2.4.1. モデルの概要

このモデルにおけるゲームのプレイヤーは経営者と監査人である。まず経営者は株主から雇われ、自身の努力水準を a として選択する。なお a は、 $a \in \{a_L, a_H\}$ であり、このときの経営者の努力コストは、経営者が a_L を選択した場合には 0、 a_H を選択した場合には $V(> 0)$ となる。また努力水準 a によって、事業が高業績をあげる確率も異なる。事業の業績は x で表され、 $x \in \{x_L, x_H\}$ かつ $0 \leq x_L < x_H$ とする。このとき、経営者が a_L を選択した場合に、事業が高業績 x_H を残す確率を θ_L 、経営者が a_H を選択した場合に、事業が高業績 x_H を残す確率を θ_H として、 $1 > \theta_H > \theta_L > 0$ と仮定する。なお、 x は株主と会計エンフォースメント機関を含め、経営者、監査人ともにゲームの終了まで確認することができないものとする⁸。

事業の業績は x が確定した後、経営者はその業績 x から一定の確率で示されるシグナル y を確認する。シグナル y は $y \in \{y_L, y_H\}$ かつ $0 \leq y_L < y_H$ とする。このとき、事業の業績が高業績 x_H の場合にシグナル y_L が発現する確率を α 、事業の業績が低業績 x_L の場合にシグナル y_H が発現する確率を β とする。このとき、 $0 < \alpha$ かつ $\beta < 1/2$ と仮定する。

シグナル y を確認した後、経営者は監査人に対して報告利益 m を報告する。このとき、経営者は利益調整行動を行い、シグナル y_i が示す業績とは異なる報告利益 m_i を報告することができる。このとき、 $y_i \neq m_i$ 、ただし $i = L, H$ とする。この利益調整行動を行う確率について、経営者がシグナル y_L を確認しながら、報告利益 m_H を報告する確率を b_L 、経営者がシグナル y_H を確認しながら、報告利益 m_L を報告す

る確率を b_H とする⁹。またこのとき経営者は、利益調整行動を行うことによるコスト $vb_i^2/2$ を費やすものとし、 v は利益調整行動のコストを表す係数であり、 $v > 0$ を満たす定数とする。

一方の監査人は、経営者から報告される報告利益 m を確認し、監査の努力水準 g_i を決定する。このとき、 g_i の確率でシグナル y_i を特定する。また、このときの監査人の監査コストを $kg_i^2/2$ とする。なお k は監査コストのパラメータであり、 $k > 0$ を満たす。そして監査の後に、監査人は監査後の公表利益 r_i を公表する。この公表利益 r_i について、監査人が g_i の確率でシグナル y_i を特定した場合には y_i を、監査人が $(1 - g_i)$ の確率でシグナル y_i を特定できなかった場合には経営者の報告利益 m_i を、それぞれ公表する。

最後に、公表利益 r_i に応じて、経営者の報酬 $s(r_i)$ が決定する。ここではモデルの簡略化のため、 $s(r_L) = 0$ かつ $s \equiv s(r_H) > 0$ と仮定する。

2.4.2. 会計エンフォースメントのモデル化

次に、Ewert and Wagenhofer (2019) において会計エンフォースメントがどのようにモデル化されているかに注目する。

Ewert and Wagenhofer (2019) では会計エンフォースメントを、会計エンフォースメント機関による監視の強度と、会計エンフォースメント機関によるペナルティの2つに分けて分析を行っており、それぞれのパラメータに付いて、会計エンフォースメントを強化した際の経営者や監査人の行動変化を分析している。

具体的には、まず監視の強度について、会計エンフォースメント機関は企業が公表した監査後の公表利益 r_i を調査し、一定の確率 f でシグナル y_i を特定する。このとき、 $f \in [0, 1]$ であり、 f は監査人の努力水準 g_i と独立した関係

⁸ 本論文における記号は、各論文ごとに異なる記号を使用することによる混同を避けるため、一部変更を行っている。詳しくは付録A-4を確認されたい。

⁹ Ewert and Wagenhofer (2019) のLemma 1において、 $b_H = 0$ かつ $b_L \geq 0$ が示されている。詳しくはEwert and Wagenhofer (2019) を確認されたい。

であると仮定する。この f は会計エンフォースメント機関が調査を行う際の、その厳格さの度合いそのものを示しているといえる。そして次にペナルティについて、会計エンフォースメント機関が確率 f でシグナル y_i を特定した際、監査後の公表利益 r_i が $r_i \neq y_i$ の場合に限り、株主、経営者、監査人それぞれに対して会計エンフォースメント機関によるペナルティ C^O, C^M, C^A が課されることとなる。このとき、 $C^O > 0, C^M > 0, C^A > 0$ とする¹⁰。

2.4.3. タイムラインとプレイヤーの効用関数

Ewert and Wagenhofer (2019) におけるモデルのタイムラインは、以下のとおりである。

- ① 株主は経営者と監査人を雇用する。
- ② 経営者は努力水準 a を決定する。
- ③ 経営者がシグナル y を確認後に利益マネジメントを行うか選択する。
- ④ 経営者が報告利益 m を監査人に報告する。
- ⑤ 監査人は m を観察後、監査の努力水準 g_i を決定する。
- ⑥ 監査人は g_i の確率でシグナル y を特定し、公表利益 r_i を公表する。
- ⑦ 公表利益 r_i を基に経営者の報酬が決定する。
- ⑧ 公表利益 r_i について、会計エンフォースメント機関が調査を行う。
- ⑨ 会計エンフォースメント機関がシグナル y を、施行強度に基づく一定の確率 f で発見する。
- ⑩ 公表利益 r_i が $r_i \neq y_i$ の場合に限り、株主、経営者、監査人それぞれに対して会計エンフォースメント機関によるペナルティが課される。

またこのとき、経営者の期待効用関数 $E[U^M]$ と監査人の期待効用関数 $E[U^A]$ は、それぞれ以下の式 (8) と式 (9) のようになる。なお本論文において説明を省略した記号についての説明は、付録A-4にて記載している。

$$E[U^M] = \text{prob}(r_H)s - b_L(1 - g_H)fC^M - V - \frac{v}{2}b_L^2, \quad (8)$$

$$E[U^A] = A - \frac{k}{2}g_i^2 - \text{prob}(y_L|m_H)(1 - g_H)fC^A. \quad (9)$$

Ewert and Wagenhofer (2019) ではこの式 (8) と式 (9) をもとに、経営者は $E[U^M]$ を最大化する b_L を、監査人は $E[U^A]$ を最大化する監査の質 g_i をそれぞれ選択する。

2.4.4. Brown et al. (2014) の会計エンフォースメントとの比較

ここではEwert and Wagenhofer (2019) が会計エンフォースメントをどのように分析および検討をしているか考察する。

まず財務諸表の評価基準と会計エンフォースメント機関の情報提供について検討する。まず評価基準について、会計エンフォースメント機関が調査を行うのはあくまで企業の財務諸表や公表利益であり、監査人が監査の質を低下させただけではペナルティが課されない。ゆえに、経営者が行った利益調整行動を監査人が監査により見抜くことができず、無限定適正意見を公表した場合にのみ、会計エンフォースメント機関によるペナルティが課されることになる。またこれは、会計エンフォースメント機関が経営者や監査人にペナルティを課した場合にのみ、機関が行った調査の結果が公表されることを意味している。これらのモデルについては、会計エンフォースメントが財務諸表や公表利益を監視する機関である点、ならびに会計エンフォースメント機関が不正を発見した場合のみに自身の調査結果を公表する点が現実に即しているといえる。

¹⁰ 経営者の参入条件として $C^M \leq s$ 、監査の努力水準 g_i が $g_i < 1$ となるための条件として $C^A/k \leq 1$ が仮定されている。詳しくはEwert and Wagenhofer (2019) を確認されたい。

次に監視とペナルティについては、2.4.2節でも述べたように、Ewert and Wagenhofer (2019) では会計エンフォースメントを、会計エンフォースメント機関による監視の強度と、会計エンフォースメント機関によるペナルティの2つに分けて分析を行っている。また、監視の強度 f やペナルティ C^O, C^M, C^A が変動した場合の、経営者や監査人の行動変化についても分析しており、これらの点についてはかなり詳細に検討されていることがわかる。

そして会計エンフォースメント機関の規模について、Ewert and Wagenhofer (2019) では監査後の財務諸表をランダムサンプリングすることを想定しており、その監視の強度が会計エンフォースメント機関に与えられる予算によって変動することにも触れている。ただし会計エンフォースメント機関が、自身の予算などを考慮してどの程度監視を行うかという点についてのモデル分析は行われていないため、機関の規模について分析を行っているわけではない。

最後に規制の制定については、会計エンフォースメント機関が自ら新たな規制を制定することは、このモデルにおいては想定しておらず、考察の対象外といえる。

上記をまとめると、まず財務諸表の評価基準と会計エンフォースメント機関の情報提供については、現実に近い設定をモデルに組み入れているといえる。また監視とペナルティについても、詳細に検討されている。一方で会計エン

フォースメント機関の規模については、監視の強度が予算に影響されることには触れているが、会計エンフォースメントの強度がどのように決定されるかという分析は行われていない。そして会計エンフォースメント機関が自ら行う規制の制定については考察の対象外となっている。

2.5. 会計エンフォースメントの各要素についての考察

ここまで、近年の理論分析が会計エンフォースメントをどのように考察し、モデル化しているかを検討した。この節では本論文で行ったサーベイを通じて、会計エンフォースメントの理論分析に関する考察をまとめていく。

まず2.1節から2.4で取り上げた論文が、Brown et al. (2014) の挙げた会計エンフォースメントの6つの要素である、監視、規制の制定、評価基準、情報提供、ペナルティ、規模について、どの要素を考慮しているかまとめたものが以下の表1である。なお表1において、その要素について分析を行っているものは○、分析は行っていないが考察しているものは△、考察の対象外となっているものは×と表示している。

次に、2節において考察した内容を、Brown et al. (2014) が挙げた会計エンフォースメントの6つの要素ごとにまとめていく。

まず監視については、会計エンフォースメン

表1 各論文における分析対象

	Dye (1993)	Ye and Simunic (2016)	Laux and Stocken (2018)	Ewert and Wagenhofer (2019)
監視	△	△	△	○
規制の制定	○	○	○	×
評価基準	○	○	○	△
情報提供	△	△	△	△
ペナルティ	○	△	○	○
機関の規模	×	×	×	△

トの強度を表す指標として、多くのモデルに組み入れられている。しかしその一方で、最適な監視の強度について分析を行っているのは Ewert and Wagenhofer (2019) だけである。また監視の強度がどのように決定されるか、という点についてのモデル分析はほとんど行われていない。

次に規制の制定、ならびに評価基準については、分析のテーマによってはモデルに組み入れられていたといえる。特に Laux and Stocken (2018) では会計基準を制定する主体と会計エンフォースメント機関を区別しており、これらの要素について詳細に分析されていたといえる。

そして会計エンフォースメント機関によるペナルティについては、こちらもまた広くモデルに組み入れられているといえる。このペナルティの大きさが変化することにより、監査人、経営者や投資家の行動、あるいは社会の利得を最大化する最適な会計基準に大きな影響を与えることが示されている。その一方で会計エンフォースメントによるペナルティのあり方が、国や制度ごとに異なるといえ、例えば Dye (1993) のように、監査人の保有する資産に注目してペナルティの上限を設けるといふ、特徴的なペナルティのモデルを設定する論文も存在している。

次に会計エンフォースメント機関の情報提供については、各論文において扱いが異なるといえる。Ewert and Wagenhofer (2019) では会計エンフォースメント機関による調査結果が投資家にも広く知られるものとする一方、Laux and Stocken (2018) では調査結果が投資家の意思決定に影響を与えないものとなっている。現実においても、会計エンフォースメントの調査によって得られる情報は、その種類によって公開されるものや機密情報となるものなどさまざまであり、論文ごとにその捉え方に差があるといえる。

そして会計エンフォースメント機関の規模について、こちらはほとんど要素に入れられず、考察の対象外とする論文が多かった印象である。Ewert and Wagenhofer (2019) では、会計エンフォースメント機関が自身の予算などを考慮することによりどの程度監視を行うか決定しているが、その分析には至っていない。

3. まとめ

ここまで本論文では、会計エンフォースメントを6つの要素に分けて、それぞれの論文について検討を行った。注目すべき点として、今回取り上げた論文はいずれも、会計エンフォースメント機関がプレイヤーとなるモデルではないことが挙げられる。例えば会計エンフォースメント機関の規模について Ewert and Wagenhofer (2019) が指摘したように、会計エンフォースメント機関が自身の予算を考慮する場合、会計エンフォースメント機関が自身の予算と社会の利得を考慮して監視の強度を決定することが考えられる。また自身の予算に応じて監視の精度が変化することにより、会計エンフォースメント機関の予算が監視の強度や評価基準に影響することも考えられる。このような状況について理論分析を行うためには、会計エンフォースメント機関をプレイヤーとする必要があるが、新たな視点を持った理論分析を可能にするのではないかと考えられる。

そして今回のサーベイを通じて、改めて会計エンフォースメントがさまざまな要素により構成されていることが明らかになった。例えば本論文では会計エンフォースメントの持つ経営者と会計監査人の不正を監視するという側面に注目したが、会計エンフォースメント機関が調査する対象について、財務諸表なのか、監査の質なのか、その内容は論文ごとに異なっている。また会計エンフォースメントの強化についても、ペナルティを大きくするのか、監視を厳し

くするのか、あるいは基準を厳しく設定するのか、こちらも論文ごとに異なるといえる。

今回取り上げた各論文はいずれも、会計エンフォースメントは単に強化すればよいものではないと考え、最適な会計エンフォースメントのあり方について議論している。このとき、会計エンフォースメントに含まれるさまざまな要素について、そのすべてを考慮した理論分析を行うことは不可能といえる。そこで本論文のような、会計エンフォースメントのどの要素がモデル化されやすく、逆にモデルに組み入れられていないかを調査することにより、新たな視点から会計エンフォースメントの理論分析を進めることができるといえる。

参考文献

- Ball, R., Kothari, S. P., Robin, A. (2000) "The Effect of International Institutional Factors on Properties of Accounting Earnings," *Journal of Accounting and Economics*, 29(1), 1-51.
- Brown, P., Preiato, J., Tarca, A. (2014) "Measuring Country Difference in Enforcement of Accounting Standards: An Audit and Enforcement Proxy," *Journal of Business, Finance, and Accounting*, 41(1-2), 1-52.
- Christensen, H., Hail, L., Leuz, C. (2013) "Mandatory IFRS Reporting and Changes in Enforcement," *Journal of Accounting and Economics*, 56(2-3), 147-177.
- Christensen, H., Liu, L., Maffett, M. (2020) "Proactive Financial Reporting Enforcement and Shareholder Wealth," *Journal of Accounting and Economics*, 69(2-3), 101267.
- Dye, R.A. (1993) "Auditing Standards, Legal Liability, and Auditor Wealth," *Journal of Political Economy*, 100(5), 887-914.
- Dye, R.A., Sridhar, S. (2004) "Reliability-Relevance Trade-offs and the Efficiency of Aggregation," *Journal of Accounting Research*, 42(1), 51-88.
- Ernstberger, J., Stich, M., Vogler, O. (2012) "Economic Consequences of Accounting Enforcement Reforms: The Case of Germany," *European Accounting Review*, 21(2), 217-251.
- Ewert, R., Wagenhofer, A. (2019) "Effects of Increasing Enforcement on Financial Reporting Quality and Audit Quality," *Journal of Accounting Research*, 57(1), 121-168.
- Federation des Experts Comptables Europeens (FEE), 2002. Discussion Paper on Enforcement of IFRS within Europe.
- Florou, A., Morricone, S., Pope, P. (2020) "Proactive Financial Reporting Enforcement: Audit Fees and Financial Reporting Quality Effects," *The Accounting Review*, 95(2), 167-197.
- Gao, P. (2015) "Optimal Thresholds in Accounting Recognition Standards," *Chicago Booth Research Paper*, No. 15-50.
- Jackson, H. and Roe, R. J. (2009) "Public and Private Enforcement of Securities Laws: Resource-based Evidence," *Journal of Financial Economics*, 93(2), 207-238.
- Kaplow, L. (2011) "On the Optimal Burden of Proof," *Journal of Political Economy*, 119(6), 1104-1140.
- 金融庁 (2021) 「2021 事務年度金融行政方針について」 <https://www.fsa.go.jp/news/r3/20210831/20210831.html> (閲覧日: 2022年3月21日)
- Kleymenova, A., Tomy, R. E. (2022) "Observing Enforcement: Evidence from Banking," *Journal of Accounting Research*, 60(4), 1583-1633.
- La Porta, R., F. Lopez-de-Silanes, A. Shleifer, and R. W. Vishny. (1998) "Law and Finance," *Journal of Political Economy*, 106 (6), 1113-1155.
- Laux, V. and Stocken, P. C. (2013) "Accounting Standards, Regulatory Enforcement, and

- Investment Decisions,” Working paper University of Texas at Austin, and Dartmouth College.
- Laux, V., Stocken, P. C. (2018) “Accounting Standards, Regulatory Enforcement, and Innovation,” *Journal of Accounting and Economics*, 65(2-3), 221-236.
- 松下 芳男 (2004) 「健全な株式市場の形成と監査人の役割－監査制度をめぐる公と私のあり方－」『公共選択の研究』, 第 43 卷, 36-49 頁.
- 大日方 隆 (2016) 「La Porta et al. (1998) の再検討」『商学論究』, 第 63 卷, 第 3 号, 227-242 頁.
- Preiato, J., P. Brown, and Tarca, A. (2014) “A Comparison of Between-Country Measures of Legal Setting and Enforcement of Accounting Standards,” *Journal of Business Finance & Accounting*, 42(1) & (2), 1-52.
- 佐藤 誠二 (2019) 「IFRS 適用後の会計エンフォースメント－欧州における統一会計基準履行へのガバナンス－」『会計』, 第 195 卷, 第 6 号, 563-567 頁.
- Silvers, R. (2016) “The Valuation Impact of SEC Enforcement Actions on Nontarget Foreign Firms,” *Journal of Accounting Research*, 54(1), 187-234.
- 上野 雄史 (2020) 「エンフォースメントの観点からみたIFRS17を巡る諸課題」『生命保険論集』, 第 213 卷, 171-192 頁.
- 弥永 真生 (2016) 「会社の計算と外部的エンフォースメント (1)」『筑波ロー・ジャーナル』, 第 20 卷, 205-236 頁.
- Ye, M., Simunic, D. A. (2013) “The Economics of Setting Auditing Standards,” *Contemporary Accounting Research* 30(3), 1191-1215.
- Ye, M., Simunic, D. A. (2016) “The Impact of PCAOB Type of Regulations on Auditors under different Legal System,” Canadian Academic Accounting Association (CAAA) Annual Conference, Rotman School of Management Working Paper, 2697268.

付録

A-1. Dye (1993) におけるモデルの記号の定義

A	監査報酬 (定数)	r
$C^A(g, g^*)$	監査人の会計エンフォースメント機関によるペナルティ	$L(g, g^*)$
$g \in [0, 1]$	監査の努力水準	q
g^*	ペナルティの基準となる監査水準	q^*
$k(g)$	監査コスト	$C(q)$
U^A	監査人の効用	記号なし
W	監査人が最初に保有する資産	W
$\theta \in [0, 1]$	事業が成功する確率	p

なお左端の記号は本論文において使用した記号、右端の記号はDye (1993) において元々使用されている記号を示す。

A-2. Ye and Simunic (2016) におけるモデルの記号の定義

A	監査報酬 (定数)	F
C^A	監査人の会計エンフォースメント機関によるペナルティ	d
$f \in [0, 1]$	会計エンフォースメント機関による監視の強度	γ
$g \in [0, 1]$	監査人が行う監査の質	a
g^*	ペナルティの基準となる監査水準	s
I	投資家が投資を行う際の投資額	I
$kg^2/2$	監査コスト	$\mu\alpha^2/2$
S^A	監査を行うことによる期待価値	記号なし
U^A	監査人の効用	記号なし
X	事業が成功した際に投資を行った投資家が獲得する利得	R
$\theta \in [0, 1]$	事業が成功する確率	β

なお左端の記号は本論文において使用した記号、右端の記号はYe and Simunic (2016) において元々使用されている記号を示す。

A-3. Laux and Stocken (2018) におけるモデルの記号の定義

$a \in [0, 1]$	経営者の努力水準	a
a^*	経営者の効用を最大化する努力水準	a^*
$C^M(\theta, \theta_p)$	経営者の会計エンフォースメント機関によるペナルティ	$k(\theta, \theta_p)$
$f \in [0, 1]$	会計エンフォースメント機関による監視の強度	K
$h(\theta)$	θ についての確率密度関数	$f(\theta)$
$H(\theta)$	確率密度関数 $h(\theta)$ を持つ累積分布関数	$F(\theta)$
I	投資家が投資を行う際の投資額	I
m	経営者が公表する財務報告, $m \in \{m_L, m_H\}$.	$R \in \{R_L, R_H\}$
$q(\widehat{\theta}_T)$	事業が成功した場合に投資家に支払われる利得	$D(\widehat{\theta}_T)$
U^M	経営者の効用	U_E
$Va^2/2$	経営者が努力水準 a を選択した場合に支払う努力コスト	$ga^2/2$
X	事業が成功した際に獲得できる利益	X
$\theta \in [0, 1]$	事業が成功する確率	θ
θ_p	GAAP によって定められる事業の評価水準	θ_p
θ_p^*	経営者の効用 U^M を最大化する最適 θ_p	θ_p^*
θ_T	経営者が定める独自の基準	θ_T
$\widehat{\theta}_T$	投資家が予想する θ_T	$\widehat{\theta}_T$
π_F	経営者の会計エンフォースメント機関によるペナルティの固定の部分	π_F
π_V	経営者の会計エンフォースメント機関によるペナルティの変動する部分	π_V

なお左端の記号は本論文において使用した記号、右端の記号は Laux and Stocken (2018) において元々使用されている記号を示す。

また以下の記号は Laux and Stocken (2013) の説明において使用されている記号であり、右端の記号は Laux and Stocken (2013) において元々使用されている記号を示す。

C^M	経営者の会計エンフォースメント機関によるペナルティ額	K
$\beta \in [0, 1]$	財務報告の調査の難易度を示すパラメータ	β

A-4. Ewert and Wagenhofer (2019) におけるモデルの記号の定義

a	経営者の努力水準, $a \in \{a_L, a_H\}$.	a
A	監査報酬 (定数)	A
b_i	$y_i \neq m_i$ となる報告利益を監査人に報告する確率, $i = L, H$.	b_i
C^o	株主の会計エンフォースメント機関によるペナルティ	C^o
C^M	経営者の会計エンフォースメント機関によるペナルティ	C^M
C^A	監査人の会計エンフォースメント機関によるペナルティ	C^A
$f \in [0, 1]$	会計エンフォースメント機関による監視の強度	f
m	経営者が監査人に報告する監査前の報告利益, $m \in \{m_L, m_H\}$.	m
r	監査後の報告利益, $r \in \{r_L, r_H\}$.	r
s	経営者の報酬ボーナス	s
U^M	経営者の効用	U^M
U^A	監査人の効用	U^A
v	利益調整行動のコストを表す係数	v
V	経営者が努力水準 a_H を選択した場合に支払う努力コスト	V
x	事業の業績	x
y	事業の業績から示されるシグナル, $y \in \{y_L, y_H\}$.	y
α	事業の業績が高業績 x_H の場合にシグナル y_L が発現する確率, $0 < \alpha$.	α
β	事業の業績が低業績 x_L の場合にシグナル y_H が発現する確率, $\beta < 1/2$.	β
θ_H	経営者が a_H を選択した場合に, 事業が高業績 x_H を残す確率	p
θ_L	経営者が a_L を選択した場合に, 事業が高業績 x_H を残す確率	q

なお左端の記号は本論文において使用した記号, 右端の記号は Ewert and Wagenhofer (2019) において元々使用されている記号を示す。

Issues in Theoretical Analysis in Accounting Enforcement Research

Shunsuke Kurosawa

I compare four papers dealing with theoretical models analyzing accounting enforcement. To identify problems underlying management and auditor fraud, and to devise accounting enforcement to address such problems, theoretical analyses are necessary. Following Brown et al. (2014), I focus on fraud detection in accounting enforcement and classify accounting enforcement into six elements, namely, monitoring, the power to set standards, reviewing, providing information, penalties, and level of resourcing. I find that existing theoretical research on accounting enforcement overlooks the fact that accounting enforcement agencies are active players.

JFL Classification: M41, M42, M48

Keywords: Accounting Enforcement, Theoretical Analysis, Audit

Editorial Policy

The Osaka Daigaku Keizaigaku (English title, Osaka Economic Papers) is published quarterly by the Economic Society of Osaka University and the Graduate School of Economics, Osaka University. The articles may be either in Japanese or in Western languages.

The Journal shall be under the editorial direction of an editorial board of three persons chosen from members of the Graduate School of Economics of Osaka University. The editorial board shall select papers for publication from submissions and classify them into the following categories : articles, notes, data, and book reviews.

Researchers who belong to the Graduate School of Economics of Osaka University may submit their studies for publication to this journal. Those who do not belong to the Graduate School may also publish their papers in this journal, if their contribution is closely related to research being undertaken in the Graduate School of Economics of Osaka University.

In the case of contributed manuscripts, the author should be a member of the Economic Society of Osaka University, who has paid the yearly membership fee of 4,000 yen.

大阪大学経済学 第72巻 第3号 (通巻234号)
令和4年12月発行

編集兼発行人 〒560-0043 豊中市待兼山町1番7号
印刷所 〒920-0855 金沢市武蔵町7番10号
発行所 〒560-0043 豊中市待兼山町1番7号

開本 浩 矢
能登印刷株式会社
大阪大学経済学会・大阪大学大学院経済学研究科
tel 06-6850-5270 fax 06-6850-5270
振替 00940-2-19842

OSAKA ECONOMIC PAPERS

Vol. 72

No. 3

December 2022

Articles

- The Impact of Supervisor Behavior on Employee Retention, Attitude and Behavior:
Focusing on the mediating effect of Job Embeddedness
..... Toshinori Takashina and Hiroya Hirakimoto 1
- Issues in Theoretical Analysis in Accounting Enforcement Research
..... Shunsuke Kurosawa 21

THE ECONOMIC SOCIETY OF OSAKA UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF ECONOMICS, OSAKA UNIVERSITY
TOYONAKA, OSAKA, JAPAN